



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. DELTA METRO GUARD DURI

SKRIPSI



Oleh:

MELTI ANGGRAINI
11361200600

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2021

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN
KINERJA KARYAWAN PT. DELTA METRO
GUARD DURI**



OLEH:

MELTI ANGGRAINI
11361200600

**Telah Diterima Dan Disetujui Untuk Ujian Munaqasah
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau**

Pekanbaru, 11 Januari 2021

Pembimbing

RITA SUSANTI, S.Psi., MA
NIP. 198410112011012016



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI


Skripsi yang ditulis oleh :
 Nama Mahasiswa : MELTI ANGGRAINI
 NIM : 11361200600
 Judul Skripsi : Hubungan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan PT. Delta Metro Guard Duri

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi. Diuji pada :


Hari / Tanggal : Selasa / 02 Februari 2021
 Bertetapan dengan : Selasa / 20 Jumadil Akhir 2021

TIM PENGUJI

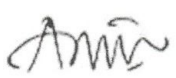
Ketua,

(.....)  Sri Wahyuni, MA, M.Psi
 NIP. 198006162006042002

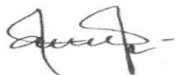
Sekretaris,

(.....)  Rita Susanti, S.Psi., MA
 NIP. 198410112011012016

Penguji I,

(.....)  Ami Widyastuti, S.Psi, M.Psi Psikolog
 NIP. 198203062009012006

Penguji II,

(.....)  Linda Aryani, M.Si
 NIP. 197402122007102002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

MOTTO

*Pendidikan adalah kemampuan untuk
mendengarkan segala sesuatu tanpa
membuatmu kehilangan temperamen atau rasa
percaya diri
(Mesti Anggraini)*



PERSEMBAHAN

Sujud Syukurku kupersembahkan kepada-Mu ya Allah, Tuhan yang maha agung dan maha tinggi. Atas Takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita saya.

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk, ayahanda (Alm. Bachdizar Abu Bakar, terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah dari mulai saya lahir, hingga saya sudah sebesar ini. Serta segala hal yang telah bunda (Muriyati) yang telah bunda lakukan, semua yang terbaik. Serta adik-adik Lusiana Pratiwi, Aica Qafkafila, Zaki Al Muzari, Azka Raufa Ramadhan, yang selama ini ikut serta mendukung dan memotivasi saya dalam menyelesaikan perkuliahan.

Terima kasih juga yang tak terhingga untuk dosen pembimbing (Rita Susanti, S.Psi, MA) yang dengan sabar melayani saya selama melakukan bimbingan proposal hingga selesai.

Untuk semua pihak yang saya sebutkan, terima kasih atas semuanya. Semoga tuhan senantiasa membalas kebaikan kalian. Serta kehidupan kalian semua juga dimudahkan dan diberkahi selalu oleh Allah SWT

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kemudahan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja karyawan PT. Delta Metro Guard Duri”, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu dan tersusun dengan baik. Shalawat serta salam haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam terang benderang yang penuh ilmu pengetahuan yang kita rasakan saat ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa adanya bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak tertentu, penulis tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, penulis ingin menghaturkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Wakil Rektor Bapak Dr. Drs. H. Suryan A. Jamrah, M.A. dan Wakil Rektor III bapak Drs. H. Promadi, MA., Ph.D., yang telah memberikan kebijakan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska Riau, bapak Dr. H. Yasmaruddin Bardansyah, Lc. MA selaku Wakil Dekan I, ibu Dr. Hj. Zulhidah, M.Pd selaku Wakil Dekan II, serta ibu Dr. Hj.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nurhasnawati, M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Ibu Rita Susanti, S.Psi, MA selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu, merelakan, mengevaluasi dan memotivasi penulis sehingga penulis dapat menghasilkan suatu karya dengan proses yang baik. Terima kasih atas diskusi-diskusi yang telah membuka wawasan penulis dan melatih penulis untuk berfikir secara lebih sistematis dan analitis.
4. Ibu Ami Widyastuti, S.Psi., M. Psi, Psikolog dan ibu Linda Aryani, S.Psi., M.Si sebagai penguji I dan penguji II yang senantiasa mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si selaku Penasehat Akademik. Terimakasih atas bimbingan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama ini.
6. Seluruh dosen beserta staf pengajar Fakultas Psikologi UIN Suska Riau atas segala ilmu dan informasi serta bantuannya baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi.
7. Mama tercinta yang tiada henti bersabar dan berdoa untuk keberhasilan putrimu. Papa tersayang yang tak kenal lelah memberikan semangat dan mengingatkan penulis agar tidak pernah menyerah. Terima kasih atas harapan dan kepercayaan besar yang selalu kau berikan disertai dengan do'a, dukungan moril dan materiil.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

8. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan motivasi, canda tawa bersama, pengertian, bantuan, dan semangatnya sehingga penulis tetap optimis dan bersemangat
9. Kepada ibu dan bapak karyawan partisipan penelitian ini, yang telah bersedia meluangkan waktu dan pemikirannya untuk bisa mengisi angkat penelitian, serta seluruh pihak yang secara tidak langsung turut serta memperlancar penulisan skripsi ini, baik yang penulis sebutkan maupun pihak-pihak yang tidak disebutkan satu persatu. Penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dengan pahala yang berlipat ganda. Amin.

Penulis pun menyadari hal itu, pembuatan skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, sekiranya ada kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi dan para pembaca dimasa yang akan datang.

Pekanbaru, 8 Februari 2021

Penulis

Melti Anggraini



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PENGESAHAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN PENGUJI	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Keaslian Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kinerja Karyawan	9
1. Pengertian Kinerja	9
2. Aspek-aspek Kinerja.....	11
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
B. Persepsi Lingkungan Kerja	15
1. Pengertian Persepsi	15
2. Aspek-aspek Persepsi	16
3. Pengertian Lingkungan Kerja	17
4. Aspek-aspek Lingkungan Kerja	18
5. Pengertian Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja.....	19
6. Aspek-aspek Persepsi terhadap Lingkungan Kerja	20
C. Pemberian Insentif	
1. Pengertian Insentif	21



BAB III

METODE PENELITIAN

2. Aspek-aspek Pemberian Insentif	23
3. Bentuk-bentuk Insentif	23
D. Kerangka Pemikiran	24
E. Hipotesis	26
A. Desain Penelitian	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian	27
C. Definisi Operasional	27
D. Subjek Penelitian	29
E. Metode Pengumpulan Data	31
F. Uji Coba Alat Ukur	35
G. Teknik Analisa Data	41

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian	42
B. Hasil Penelitian	44
C. Pembahasan	58

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan	62
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Alternatif Jawaban.....	31
Tabel 3.2	Blue Print Skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja.....	32
Tabel 3.3	Alternatif Jawaban.....	33
Tabel 3.4	Blue Print Skala pemberian insentif.....	33
Tabel 3.5	Alternatif Jawaban	34
Tabel 3.6	Blue Print Skala Kinerja.....	35
Tabel 3.7	Blue Print Skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja untuk Try Out	37
Tabel 3.8	Blue Print Skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja (Untuk Penelitian)	38
Tabel 3.9	Blue Print Skala Pemberian Insentif untuk Try Out.....	38
Tabel 3.10	Blue Print Skala Pemberian Insentif (Untuk Penelitian)	39
Tabel 3.11	Blue Print Skala Kinerja untuk <i>Try Out</i>	39
Tabel 3.12	Blue Print Skala Kinerja (Untuk Penelitian)	40
Tabel 4.1	Gambaran subjek berdasarkan usia	44
Tabel 4.2	Gambaran subjek berdasarkan lama pekerjaan	45
Tabel 4.3	Gambaran subjek berdasarkan jenis kelamin	46
Tabel 4.4	Uji Normalitas	47
Tabel 4.5	Hasil Perhitungan Nilai Skewness dan Kurtosis	48
Tabel 4.6	Uji Linieritas.....	49
Tabel 4.7	Uji Multikolineritas	50
Tabel 4.8	Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel 4.9	Uji Hipotesis.....	52
Tabel 4.10	Sumbangan Efektif Antara Persepsi terhadap Lingkungan kerja dan Pemberian Insentif pada Kinerja	52
Tabel 4.11	Norma Dua Kategori	54
Tabel 4.12	Gambaran Data Hipotetik dan Empirik Variabel Persepsi terhadap Lingkungan Kerja	54

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.13	Kategorisasi Variabel Persepsi terhadap Lingkungan Kerja	54
Tabel 4.14	Norma Lima Kategorisasi.....	55
Tabel 4.15	Gambaran Data Hipotetik dan Empirik Variabel Pemberian Insentif.....	56
Tabel 4.16	Kategorisasi Variabel Pemberian Insentif	56
Tabel 4.17	Norma Lima Kategorisasi.....	57
Tabel 4.18	Gambaran Data Hipotetik dan Empirik Variabel Kinerja	57
Tabel 4.19	Kategorisasi Variabel Kinerja	58



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A** Lembar Validasi
- Lampiran B** Skala Try Out
- Lampiran C** Tabulasi Data Try Out
- Lampiran D** Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran E** Skala Penelitian
- Lampiran F** Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran G** Uji Asumsi
- Lampiran H** Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran I** Uji Hipotesis
- Lampiran J** Izin Try Out dan Riset
- Lampiran K** Balasan Izin Try Out dan Riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. DELTA METRO GUARD DURI

Oleh:

Melti Anggraini

(meltianggraini4@gmail.com)

Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan suatu usaha yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja karyawan di PT. Delta Metro Guard Duri. Hipotesis penelitian ini yakni terdapat hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja karyawan PT. Delta Metro Guard Duri. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 158 karyawan. Pengumpulan data menggunakan skala persepsi terhadap lingkungan kerja, skala pemberian insentif, skala kinerja. Setiap skala pada setiap variabel dimodifikasi pada skala likert dengan empat alternatif jawaban. Metode analisa data menggunakan regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja karyawan PT. Delta Metro Guard Duri. Hasil temuan tersebut memberikan arti kinerja karyawan dapat diprediksi oleh persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif.

Kata kunci : Persepsi terhadap Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan, PT Delta Metro Guard

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF WORK ENVIRONMENT AND GIVING INCENTIVES WITH EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. DELTA METRO GUARD DURI

Oleh

Melti Anggraini

(meltianggraini4@gmail.com)

Faculty Of Psikology UIN SUSKA Riau

ABSTRACT

Employee performance is an effort made by employees in carrying out the work assigned by the company to employees. The factors that influence employee performance are the perception of the work environment and the provision of incentives. This study aims to determine whether there is a relationship between perceptions of the work environment and incentives with employee performance at PT. Delta Metro Guard Duri. The hypothesis of this research is that there is a relationship between perceptions of the work environment and provision of incentives with the performance of employees of PT. Delta Metro Guard Duri. The number of samples in this study were 158 employees. Data collection uses a perceptual scale of the work environment the incentive-giving scale, the performance scale is measured. Each scale on each variable is modified on a Likert scale with four alternative answers. The method of data analysis used multiple linear regression with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). The results of this analysis indicate that there is a relationship between perceptions of the work environment and provision of incentives with the performance of employees of PT. Delta Metro Guard Duri. The findings suggest that employee performance can be predicted by perceptions of the work environment and incentives.

Keywords: Perception of the Work Environment, Providing Incentives, Employee Performance, PT Delta Metro Guard

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, akan tetapi sebagai subjek. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki sehingga menghasilkan kerja yang berkualitas dan kuantitas. Sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan atau penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk pengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil perilaku kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan sesuai dengan peranannya pada perusahaan dalam suatu periode tertentu. Pentingnya kinerja karyawan dapat meningkatkan jumlah produktivitas karyawan pada suatu perusahaan, sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang memuaskan baik secara kelompok maupun individu. Kinerja merupakan keberhasilan karyawan menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Robbins, 2009).

Kinerja pada setiap karyawan merupakan sesuatu yang harus menjadi perhatian. Dengan kinerja yang baik dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, maka perusahaan akan membantu sebuah perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Dari ini maka kinerja merupakan sesuatu yang penting untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan dimensi pada kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian (Robbins, 2006).

Kinerja karyawan bervariasi di setiap perusahaan salah satunya PT. Delta Metro Guard yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam penyediaan jasa pengamanan dan perekrutan jasa pengamanan yakni *security*, yang senantiasa akan di salurkan kepada perusahaan-perusahaan dalam hal pengamanan. PT Delta Metro Guard merupakan perusahaan yang selalu menjunjung visi dan misi dalam setiap pelaksanaan pekerjaan sehingga tercapai segala tujuan perusahaan. PT. Delta Metro Guard dalam upaya mencapai tujuan perusahaan tentunya juga memperhatikan segala akses untuk mencapai itu yakni pada karyawan dan segala kebutuhan yang diinginkan para karyawan, sehingga menghasilkan kerja yang penuh dengan kualitas, kuantitas dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Delta Metro Guard menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Dimana ditemukan kinerja yang kurang sesuai dengan harapan perusahaan. Tanda-tanda yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yakni tidak tercapainya beberapa pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan, atau dalam beberapa bulan atau tahun karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien baik dari segi waktu maupun dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Kasus lainnya seperti adanya karyawan ketika diberikan tanggung jawab bertugas untuk menjaga suatu perumahan, dilapangan bekerja bermalas-malasan, seperti sering tertidur saat jaga malam, atau tidak ada ditempat pos jaga saat ada tamu yang akan memasuki wilayah yang dijaga. Selain itu, adanya beberapa karyawan ketika diberikan tugas jaga, sering tidak hadir bahkan ada yang secara tiba-tiba memberikan kabar untuk tidak bisa masuk kerja, sehingga pihak perusahaan kesulitan untuk mencari pengganti sementara untuk berjaga (data wawancara, pimpinan, 7 Januari 2018)

Kasus permasalahan tersebut sering terjadi di beberapa tahun terakhir, sehingga menunjukkan dengan banyaknya komplain pihak pengguna jasa PT Delta Metro Guard yang merupakan perusahaan jasa pengadaan pengamanan (security) menandakan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masih banyak permasalahan yang mengakibatkan kinerja karyawan rendah.

Kasus-kasus tersebut jika ditinjau pada aspek kinerja terletak pada aspek ketepatan waktu dan efektivitas, sebagaimana pada kasus terlambat datang dan tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaan termasuk pada lingkup aspek ketepatan waktu, sedangkan kasus sering tertidur saat jaga atau menjalankan tugas termuat pada aspek efektivitas, sehingga ketika ada masalah pada aspek ketepatan waktu dan efektivitas maka akan berakibat pada masalah kualitas kerja yang dihasilkan karyawan. Kualitas kerja karyawan juga merupakan salah satu aspek pada kinerja.

Kinerja dipengaruhi dengan adanya persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif (Anoraga, 2009). Hal ini juga ditegaskan oleh Robbins,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(2009) menyebutkan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, seperti karyawan yang memiliki pandangan baik terhadap kondisi kerjanya yang nyaman akan dapat meningkatkan kinerja yang semakin baik. Pandangan karyawan tersebut merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya yang dirasakan sudah nyaman dan baik sehingga berdampak semakin baiknya kinerja karyawan.

Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tagala (2018) menyatakan ketika karyawan memiliki anggapan terhadap lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan memudahkan karyawan mencapai tujuan perusahaan dalam bentuk kinerja. Luthans (2009) juga menyatakan sesuatu yang mungkin bila semua karyawan memiliki persepsi terhadap lingkungan kerjanya yang baik, kondisi kerja yang menyenangkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Swasti (2016) menyatakan bahwa karyawan menilai lingkungan kerja meliputi aspek penerangan, tempat yang bersih, persepsi warna dalam ruang kerja dan pencahayaan akan mempengaruhi kinerja dan kreativitas. Selain itu, persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik atau psikologis juga akan mampu meningkatkan kapasitas kinerja maupun kapasitas kerja

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pemberian insentif. Menurut Luthans (2009) menyatakan pemberian bayaran (insentif) akan mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan, fleksibilitas dan bekerja secara kooperatif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Luthans (2009) juga menyatakan pemberian insentif yang berupa kompensasi akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan juga dapat meningkat dengan pemberian insentif, sebagaimana hal ini juga telah dijelaskan oleh Luthans (2009) yang menyatakan pembayaran insentif atau kompensasi atau pengharagaan ekstrinsik merupakan bentuk hubungan dimana manajer menghargai karyawan serta memotivasi karyawan sehingga meningkatnya kinerja karyawan.

Pemberian insentif yang diberikan perusahaan jika dirasakan baik dan layak, akan membuat karyawan lebih merasakan puas dari sistem pemberian insentif yang diberikan. Karyawan yang merasa lebih puas dan termotivasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Luthans, 2009)..

Berdasarkan data dan fenomena yang terjadi di PT. Delta Metro Guard tentang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja karyawan di PT. Delta Metro Guard Duri.

B. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah yang telah peneliti kemukakan pada bagian terdahulu, maka peneliti dapat merumuskan masalahnya yaitu, apakah terdapat hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja karyawan di PT. Delta Metro Guard Duri?



C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja karyawan di PT. Delta Metro Guard Duri.

D. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebelumnya, seperti penelitian Fauzi (2014) yang mengangkat judul “hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dan dukungan sosial dengan kinerja karyawan”. Hasilnya menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan begitu juga dengan dukungan sosial berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti selanjutnya oleh Rochmat (2013) dengan judul “pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja (studi pada karyawan tidak tetap Agen AJB Bumiputera)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja, namun generalisasi hasil-hasil penelitian terbatas pada subjek dan lokasi penelitian dilakukan yaitu karyawan bagian produksi CV. Pustaka Bengawan.

Peneliti selanjutnya oleh Wijaya (2013) dengan judul “hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja karyawan”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pemaparan kesamaan dan perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya yang sejenis atau memiliki kedekatan yakni sama-sama membahas tentang kinerja serta persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif, namun yang menjadi perbedaannya yakni lokasi penelitian dan jenis penelitian, sebagaimana peneliti menggunakan jenis penelitian regresi linier berganda yang berlokasi di PT Delta Metro Guard, sedangkan peneliti Mohamad Ali juga sama menggunakan regresi linier berganda namun berbeda lokasi penelitian, sedangkan Rochmat menggunakan analisis path, dan wijaya menggunakan teknik korelasi sedangkan menggunakan regresi linier berganda namun berbeda lokasi penelitian, maka menurut peneliti belum ada penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan persis dengan peneliti yang akan peneliti lakukan.

E. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Sebagai sumbangan bagi perkembangan disiplin ilmu psikologi terutama psikologi industry dan organisasi dalam memberikan informasi tentang hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja karyawan PT Delta Metro Guard Duri.

2. Manfaat praktis

- a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dimanfaatkan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dan hubungan

persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja karyawan PT Delta Metro Guard.

b. Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi karyawan PT Delta Metro Guard Duri, sehingga perusahaan dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk mendorong tingginya kinerja pada karyawan

c. Bagi penelitian selanjutnya sebagai bahan informasi tentang hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Robbins (2006) menyatakan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Tagala (2018) menyatakan kinerja merupakan sebuah proses dimana pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang berawal dari pemberian tugas hingga penyelesaian pekerjaan, yang selanjutnya akan ada penilaian kinerja yang bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada karyawan untuk memperbaiki bentuk kerja yang dijalankan.

Luthans (2008) menyatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Wibowo (2011) Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia.

Rivai dan Sagala (2009) mengatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Mulyasa (2007) mengemukakan bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja di sini lebih dispesifikkan kepada pelaksanaan kerja yang identik dengan perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Artinya kinerja seseorang baru bisa dikatakan baik apabila seseorang tersebut telah berperilaku baik dalam bekerja.

Nurmansyah (2019) menyatakan kinerja karyawan meruakan kesediaan seseorang karyawan atau sekelompok karyawan dalam melakukan suatu kegiatan dalam mencapai hasil yang telah ditentukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan kinerja seseorang harus dibarengi dengan sebuah perencanaan untuk menciptakan kinerja yang baik, perencanaan kinerja menyatukan target kinerja individual, tim, dan organisasional, sebagaimana menciptakan keterkaitan target dalam melaksanakan pekerjaan. (Sedarmayanti, 2011).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk dapat diselesaikan pada tepat waktunya dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan pada suatu perusahaan.

2. Aspek-Aspek Kinerja

Kinerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang ditetapkan. Adapun aspek-aspek kinerja menurut Robbins (2006), diantaranya :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain dinyatakan oleh Anoraga (2009) yang menyatakan:

a) Insentif

Pemberian insentif yang layak dan sesuai dengan harapan-harapan para karyawan yang diberikan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan

b) Kepemimpinan

Sistem kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin pada perusahaan jika sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan dalam mendukung pencapaian kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan

c) Persepsi terhadap Lingkungan kerja

Karyawan memiliki pandangan baik terhadap lingkungan kerja seperti ruang kerja nyaman, peralatan kerja yang sesuai serta hubungan kerja berupa komunikasi antara pimpinan serta karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi sebaliknya jika karyawan beranggapan bahwa kondisi ruang kerja

yang kurang baik maka akan terjadi penurunan pada kinerja karyawan

d) Kepuasan kerja

Rasa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan setelah melaksanakan pekerjaannya tentunya akan berdampak semakin baiknya kinerja karyawan, akan tetapi jika karyawan kurang merasakan puas pada kerjanya akan menurunkan kinerja karyawan

Selain itu juga Sopiah (2008) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: a) *Effort*, b) *Ability*, c) situasi lingkungan.

a) *Effort* yakni usaha individu yang diwujudkan dalam bentuk motivasi. Motivasi adalah bentuk kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan tersebut melahirkan intensitas dan ketekunan secara sukarela.

b) *Ability* adalah kemampuan individu diwujudkan dalam bentuk kompetensi, individu yang kompeten memiliki pengetahuan dan keahlian, sejak dilahirkan setiap individu di anugrahi tuhan dengan bakat dan kemampuan.

c) situasi lingkungan, dimana lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau sebaliknya negatif. Situasi lingkungan yang kondusif misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai.

Luthans (2009) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

adalah :

1) Gaji

Pembayaran gaji yang sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja

2) Keamanan dan pencegahan kecelakaan

Penyediaan segala peralatan keamanan dan pencegahan kecelakaan yang disediakan organisasi tentunya akan berdampak rasa nyaman karyawan serta kinerja karyawan akan meningkat.

3) Persepsi terhadap lingkungan kerja

Adanya persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja baik fisik dan non fisik ketika dipandang baik oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang semakin tinggi di dalam perusahaan

Tagala (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Adanya pengamatan, adanya pengamatan yang dilakukan akan mempengaruhi terhadap kerja seseorang dan akan menentukan dalam penilaian kerja

2) Ukuran, alat ukur dan indicator yang digunakan dalam mengukur kinerja seorang dibandingkan dengan uraian pekerjaan akan mempengaruhi kinerja

- 3) Pengembangan, penilaian kerja memiliki tujuan untuk memotivasi seseorang untuk mampu meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan kemampuan segala bentuk potensinya.

B. Persepsi Lingkungan Kerja

1. Pengertian Persepsi

Robbins (2006) menyatakan persepsi adalah suatu proses pengenalan dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar member makna dari apa yang diamatinya. Persepsi atau dalam bahasa inggrisnya *perception* berasal dari bahasa latin yaitu *perception*, dari *persepere* yang artinya menerima atau mengambil (Sobur, 2003).

Persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran yang tentunya sedikit berbeda dari realita yang sebenarnya, persepsi dapat dikatakan sebagai penyaring (filter) sebab persepsi dipelajari secara luas dan tidak seorang pun yang punya pengetahuan dan pengalaman yang sama (Luthans, 2008).

Tagala (2018) menyatakan persepsi lebih sering diartikan sebagai pendapat, sikap perasaan, penilaian dan lain sebagainya, penilaian sikap seringkali berhadapan dengan suatu objek atau peristiwa tertentu, karena persepsi melibatkan aktivitas manusai terhadap objek tertentu maka persepsi selalu menggambarkan pengalaman manusia mengenai objek, peristiwa atau segala hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan pada objek tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Persepsi merupakan proses pengorganisasian, pengintegrasikan, terhadap stimulus yang diterima oleh individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas integrated dalam diri individu. Karena dalam persepsi itu merupakan aktivitas integrated, maka seluruh apa yang ada dalam diri individu seperti perasaan, pengalaman, kemampuan berpikir, dan aspek lain akan ikut berperan dalam hal persepsi tersebut (Walgito, 2003).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu anggapan seseorang dengan cara melihat sesuatu kemudian memberikan bentuk kesimpulan dari hasil penglihatannya untuk dapat diartikan secara jelas.

2. Aspek – aspek Persepsi

Robbins (2006) persepsi adalah proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka. Aspek-aspek persepsi menurut Quin (2009) menyebutkan :

a. Aspek Kognitif

Aspek ini mengacu pada tanggapan mental atau pemikiran seseorang.

Aspek ini berfungsi untuk menginterpretasikan, memberikan makna, dan memahami aspek utama atas pengalaman pribadi seseorang sehingga terbentuklah persepsi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Aspek Afektif

Aspek ini mengacu pada respon perasaan seseorang. Perasaan yang ada dalam diri seseorang melibatkan berbagai respon positif atau negative, yang nantinya akan menentukan persepsi yang dibentuk seseorang. Respon afektif terdiri dari, emosi, perasaan khusus, suasana hati, dan evaluasi

3. Pengertian Lingkungan Kerja

Anoraga (2009) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada dirinya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2009)

Luthans (2008) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja. Suatu lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Banyak factor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja (Sedaryamanti, 2011).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipaharni bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya semangat kerja sehingga kinerja akan menurun.

4. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Ergonomi merupakan ilmu yang mempelajari sikap kerja, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Teori ergonomi tentang lingkungan kerja menurut Swasti, dkk (2016) dalam buku "*buku ajar Ergonomi*". Menyebutkan lingkungan kerja terbagi 2 yakni

a. Lingkungan Kerja Fisik

Pada teori Ergonomi menurut Swasti, dkk (2016) , lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi warna, cahaya, udara, suara serta musik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Teori ergonomi menurut Swasti, dkk (2016) pada lingkungan kerja non fisik yakni sesuatu kondisi kerja yang ada pada tempat dirinya bekerja berupa iklim kerja

5. Pengertian Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

Robbins, (2009) menyebutkan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja seperti karyawan yang memandang tempat kerja dan kondisi kerjanya menyenangkan akan merubah kinerja karyawan yang semakin baik, namun sebagian besar setiap karyawan tidak biasa untuk mempunyai persepsi seperti itu.

Anoraga (2009) menyatakan persepsi terhadap lingkungan kerja yakni ketika karyawan memandang lingkungan kerjanya sesuai tidak ada kebisingan dan udaranya bagus akan mendapatkan hasil kerja yang baik.

Tagala (2018) persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan penafsiran terhadap kondisi kerjanya, dimana persepsi terhadap lingkungan kerjanya akan memberikan kemudahan untuk mengetahui sekaligus menganalisa variabel-variabel individu dalam organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja dan disekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan Lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun yang non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dan hal ini dapat berpengaruh pada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka keadaan lingkungan yang baik dalam perusahaan sangat penting, untuk menciptakan keadaan yang seperti itu maka perlu dukungan dari berbagai pihak, karena pada dasarnya lingkungan tempat bekerja yang nyaman dan sehat merupakan komponen non keuangan yang turut menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya

Berdasarkan beberapa pendapat maka dapat disimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja adalah bagaimana karyawan menilai segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja dan disekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja

6. Aspek-Aspek Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja

Aspek-aspek persepsi terhadap lingkungan kerja atau tempat kerja menurut Robbins (2006) yakni:

- a. Aspek kognitif terhadap lingkungan fisik

Yakni tanggapan seseorang atau pemikiran terhadap tempat kerjanya dalam bentuk fisik

- b. Aspek afektif terhadap lingkungan fisik

Yakni respon perasaan seseorang terhadap tempat bekerja dalam bentuk fisik

- c. Aspek kognitif terhadap lingkungan non fisik

Yakni tanggapan atau pemikiran seseorang atas dasar pengalamannya terhadap tempat kerja dalam bentuk non fisik

- d. Aspek efektif terhadap lingkungan non fisik

Yakni ungkapan perasaan seseorang terhadap terhadap kondisi kerja dalam bentuk non fisik

C. Pemberian Insentif

1. Pengertian Insentif

Luthans (2009) menyatakan insentif adalah bayaran atau penghargaan berupa kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas dasar keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar dengan penuh keadilan dalam memberikannya.

Glueck (1982) insentif merupakan alat motivasi yang diberikan kepada karyawan berupa uang ketika dapat melaksanakan pekerjaannya. Nitisemito (2009), insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2010), insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong agar karyawan bekerja lebih semangat dan cepat, disiplin dan lebih kreatif. Sedangkan bagi karyawan pemberian insentif akan memberikan memberikan manfaat antara lain sebagai standard prestasi yang dapat diukur secara kuantitatif, sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.

Jadi menurut pendapat para ahli diatas, dapat penulis simpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

2. Aspek-aspek Pemberian Insentif

Aspek aspek pemberian insentif menurut Glueck (1982) adalah sebagai berikut:

- 1) Memadai (*adequate*) itu memiliki nilai yang berarti secara fisik maupun psikis
- 2) Adil (*equitable*) yaitu diberikan secara adil sesuai usaha, kemampuan dan aspek lain yang sesuai dengan rancangan system
- 3) Seimbang (*balance*) pemberian berbagai bentuk imbalan pada karyawan harus seimbang bobotnya
- 4) Aman (*secure*) yaitu memberi rasa aman dan kepuasan bagi karyawan
- 5) Dapat diterima (*acceptable to the employe*) yaitu dipahami dan dirasakan karyawan sebagai system yang baik bagi perusahaan dan individu

3. Bentuk bentuk Insentif

Menurut Wibowo (2011) bentuk insentif adalah sebagai berikut :

- a. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- b. *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- c. *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- d. *Maturity* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang di ranking menjadi marginal below, average, good, outstanding.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kerja.
- f. *Pay for knowledge/pay for skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
- g. *Non monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
- h. *Exeutive incentives*, merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang
- i. *International incentives*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

D. Kerangka Pemikiran

Kinerja adalah suatu pelaksanaan kerja yang identik dengan perilaku seseorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan pada perusahaan, sehingga dapat dikatakan kinerja seorang karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut berperilaku baik dalam bekerja dan mampu menyelesaikan segala pekerjaan dengan tepat waktu.

Pencapaian kinerja dikatakan baik dikarenakan adanya hal-hal atau faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, adapun faktor faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan lebih dari 3 faktor, namun dalam hal melaksanakan pekerjaan salah satu faktor yang cukup penting dalam peningkatan kinerja adalah pada bagian kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seperti lingkungan kerja dan rasa kebahagiaan terhadap imbalan yang di peroleh ketika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, sebagaimana imbalan ini berbentuk insentif. Faktor-faktor inilah yang merupakan hal penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah dijelaskan oleh Anoraga (2009) yakni dua diantaranya adanya persepsi terhadap lingkungan kerjanya dan pemberian insentif.

Anoraga (2009) yang menyatakan faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, persepsi terhadap lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaan dan kinerja. Selain itu dipertegas oleh Luthans (2009) juga menyatakan sesuatu yang mungkin bila semua karyawan memiliki persepsi terhadap lingkungan kerjanya yang baik, kondisi kerja yang menyenangkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Anoraga (2009) juga menyatakan factor pemberian insentif yang dikatakan dengan pemberian imbalan seperti gaji dan insentif yang tinggi tentunya akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan di masa selanjutnya, namun sebaliknya apabila pemberian insentif tidak di anggap penting tentang nilai besarnya pada perusahaan tentunya akan menimbulkan penyimpangan-penyimpangan kerja para karyawan sehingga tidak dapat bekerja secara optimal.

Selain itu juga ditegaskan oleh Robbins (2009) mengatakan bahwa, sisitem imbalan berupa insentif dapat memberikan iklim yang menguntungkan atau tidak



menguntungkan untuk operasional kelompok atau kinerja, maka akan mempengaruhi kinerja tergantung pada insentif yang berikan sesuai atau tidaknya.

Glueck (1989) juga menyatakan dengan pemberian insentif yang tepat tentunya akan membuat semangat kerja karyawan tinggi dan menghasilkan kerja yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat di simpulkan bahwa dengan adanya persepsi yang baik terhadap lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik tentunya akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, selain itu pemberian insentif juga merupakan hal yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja karyawan di PT. Delta Metro Guard Duri.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif yang bersifat kuantitatif korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada (Arikunto, 2010). Dalam bahasa yang lebih mudah, penelitian ini harus memiliki sekurang-kurangnya 2 (dua) variabel, 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan suatu masalah dan peristiwa yang ada, serta mengungkapkan fakta mengenai hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja karyawan di PT. Delta Metro Guard Duri

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variable yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah dua variable. Variable penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel bebas (X_1) : Persepsi terhadap lingkungan kerja
2. Variabel bebas (X_2) : Pemberian insentif
3. Variabel terikat (Y) : Kinerja karyawan

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel sangat penting untuk menghindari kesalahpahaman tentang data yang akan dikumpulkan. Dalam hal ini batasan operasional dari variabel yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

Persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap keadaan dan kondisi di tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Robbins (2006), menyebutkan aspek-aspek persepsi terhadap lingkungan kerja adalah:

- a. Aspek Kognitif terhadap lingkungan kerja fisik
- b. Aspek Afektif terhadap lingkungan kerja fisik
- c. Aspek kognitif terhadap lingkungan kerja non fisik
- d. Aspek afektif terhadap lingkungan kerja non fisik

2. Pemberian Insentif

Pemberian insentif adalah pengetahuan karyawan pada sistem balas jasa yang mencakup rasa adil, seimbang, aman, dapat diterima serta memadai yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Glueck (1982), aspek-aspek pemberian insentif yaitu:

- 1) Memadai (*adequate*)
- 2) Adil (*equitable*)
- 3) Seimbang (*balance*)
- 4) Aman (*secure*)
- 5) Dapat diterima (*acceptable to the employe*)

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu usaha yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan segala pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan

Robbins (2006), aspek-aspek kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Delta Mtro Guard yang berjumlah 261 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Sugiyono, 2012). Mengingat jumlah populasi lebih dari 100 maka peneliti menggunakan rumus slovin (Andespa:2012) yakni dengan menggunakan tingkat pengambilan sampel sebesar 5%.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

$$n = \frac{261}{1+261 (5\%)}$$

= 157,9 dikenakan menjadi 158

Dalam teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *stratified random sampling*. Sugiyono (2012) teknik ini yaitu teknik sampling yang mana jumlah populasi dalam setiap strata sama sehingga jumlah sampel yang berasal dari setiap strata juga sama. Sehingga sampel yang diambil disini adalah 158 orang. Alasan menggunakan *stratified random sampling* sebab dalam teori menyebutkan jumlah sampel memiliki strata sama pada jumlah populasi, sehingga karyawan PT Melta Guard secara menyeluruh kerja yang dilakukan memiliki strata sama dalam pekerjaan seperti bagian pengamanan maupun dalam jabatan. Adapun bentuk strata yang digunakan pada karyawan yakni dilihat pada strata jabatan dari yang tinggi ke rendah, misalnya pada jabatan supervisor lapangan, koordinator lapangan, dan karyawan lapangan.

Untuk lebih jelasnya pembagian stratanya yakni:

No	Strata Jabatan	Jumlah Sampel
1	Supervisor Lapangan	10
2	Koordinator Lapangan	20
3	Karyawan Lapangan	128
	Jumlah	158

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Alat Ukur

a. Skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

Alat ukur yang digunakan pada persepsi terhadap lingkungan kerja menggunakan skala berdasarkan teori Robbins (2016). Aitem-aitem skala telah di uji coba atau *try out* sebelumnya sebanyak dua kali untuk memastikan aitem skala pada alat ukurnya dapat digunakan dalam penelitian.. Aspek – aspek yang di ukur yaitu kognitif terhadap lingkungan kerja fisik, Afektif terhadap lingkungan kerja fisik, kognitif terhadap lingkungan kerja non fisik, afektif terhadap lingkungan kerja non fisik yang disesuaikan pada skala *likert* dalam bentuk alternatif jawaban.

Skala ini terdiri dari atas pernyataan yang berkaitan dengan persepsi terhadap lingkungan kerja. Pada skala ini mempunyai sifat *favorable* dan *unfavorable* yaitu pernyataan yang mendukung pada subjek penilaian secara jelas dirincikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban

Alternatif jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Untuk mengungkap variabel persepsi terhadap lingkungan kerja peneliti menggunakan skala dari teori Robbins (2006) yang dimodifikasi dalam bentuk skala likert dengan empat alternatif jawaban yakni:

- a. Aspek Kognitif terhadap lingkungan kerja fisik
- b. Aspek Afektif terhadap lingkungan kerja fisik
- c. Aspek kognitif terhadap lingkungan kerja non fisik
- d. Aspek afektif terhadap lingkungan kerja non fisik

Tabel 3.2
Blue Print Skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Aspek kognitif terhadap lingkungan fisik	2, 12,15,	4, 8, 23	6
2	Aspek afektif terhadap lingkungan fisik	3,5, 21	10,6, 25	6
3	Aspek kognitif terhadap lingkungan non fisik	13,16,18,	17,20,22	6
4	Aspek afektif terhadap lingkungan non fisik	11, 19,24	1,7,9,14,	7
Total		12	13	25

b. Skala Pemberian Insentif

Alat ukur yang digunakan pada skala pemberian insentif menggunakan skala berdasarkan teori Glueck (1983). Aitem-aitem skala penelitian ini telah di uji coba atau dilakukan *try out* sebanyak dua kali untuk memastikan skala penelitian dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.. Skala tersebut disusun berdasarkan model skala *likert* yang yang dimodifikasi dalam bentuk empat alternatif jawaban.

Skala ini terdiri dari atas pernyataan yang berkaitan dengan pemberian insentif. Pada skala ini mempunyai sifat *favorable* dan *unfavorable* yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pernyataan yang mendukung pada subjek penilaian secara jelas dirincikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban

Alternatif jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Skala pemberian insentif dalam penelitian ini merupakan skala dari teori Glueck yang dimodifikasi dalam bentuk skala likert dengan empat alternatif jawaban yakni sebagai berikut :

- Memadai (*adequate*)
- Adil (*equitable*)
- Seimbang (*balance*)
- Aman (*secure*)
- Dapat diterima (*acceptable to the employe*)

Tabel 3.4
Blue Print Skala pemberian insentif

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Memadai	3,5, 14,15	6, 20	6
2	adil	10, 11,13,16,	7,9, 12,	7
3	Seimbang	18,19,	1,4,17	5
4	Aman	23,25	2, 22,	4
5	Dapat diterima	21,24	8,	3
	Total	14	11	25

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Skala Kinerja

Variabel kinerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang berdasarkan teori Robbins (2006). Aitem-aitem skala penelitian ini telah diuji coba atau dilakukan *try out* sebanyak dua kali untuk memastikan skala penelitian dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.. Aspek-aspek yang diukur yaitu : kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Skala tersebut disusun berdasarkan model skala *likert* yang yang dimodifikasi dalam bentuk empat alternatif jawaban.

Skala ini terdiri dari atas pernyataan yang berkaitan dengan kinerja. Pada skala ini mempunyai sifat *favorable* dan *unfavorable* yaitu pernyataan yang mendukung pada subjek penilaian secara jelas dirincikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.5
Alternatif Jawaban

Alternatif jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Skala kinerja dalam penelitian ini merupakan skala berdasarkan teori Robbins (2006) yang dimodifikasi dengan menggunakan skala likert dengan empat alternatif jawaban, dengan aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Ketepatan Waktu

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Tabel 3.6
Blue Print Skala Kinerja

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kualitas Kerja	5, 14,15	4,6, 22	6
2	Kuantitas kerja	16,18,19,	2,3,24	6
3	Ketepatan waktu	8,10,11	7,9,	5
4	Efektivitas	20, 21	12, 25	4
5	Kemandirian	1,13	17,23	4
Total		13	12	25

F. Uji Coba Alat Ukur

Sebuah skala dapat digunakan apabila dikatakan valid dan reliabel berdasarkan statistik dengan melalui uji coba (*try out*) terlebih dahulu. Uji coba (*try out*) dilakukan terhadap karyawan PT. Delta Metro Guard dengan jumlah 60 orang yang berbeda, atau dapat dikatakan sampel untuk *try out* diluar dari karyawan 158 orang. Uji coba tersebut dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas suatu alat ukur. Setelah melakukan uji coba maka selanjutnya diskor dan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan bantuan komputer aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 18 for Windows.

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas

yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2009).

Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan peneliti adalah validitas isi, yaitu validitas yang menunjukkan sejauh mana item-item dalam skala mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur oleh skala itu (Azwar, 2010). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukuran terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgement*. Validitas isi tidak saja menunjukkan bahwa tes tersebut komprehensif isinya, akan tetapi harus pula memuat hanya isi yang relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan ukur (Azwar, 2010). *Professional judgement* dilakukan oleh dosen pembimbing dan nara sumber.

2. Uji Daya Beda

Daya beda item adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Sebelum instrument penelitian (alat ukur) ini digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba (*Try out*). Hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas alat ukur sehingga aitem-aitemnya layak untuk digunakan sebagai alat ukur. Jika keseluruhan data uji coba telah diskor. Maka langkah selanjutnya pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebagai kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item total, biasanya digunakan batasan koefisien korelasi item total lebih daya Pembedanya memuaskan (Azwar, 2012), pada penelitian ini peneliti menyatakan item valid jika memenuhi batasan $\geq 0,254$. Indeks daya item dilihat menggunakan bantuan *komputerisasi statisitcal of package of sosial sciences* (SPSS) 21.0 for windos.

Tabel 3.7
Blue Print Skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja
(Untuk Try Out)

No	Indikastor	Nomor aitem		No Item yang Gugur		Jlh
		F	Un	F	Un	
1.	Aspek kognitif terhadap lingkungan fisik	2, 12,15,	4, 8, 23		8	1
2.	Aspek afektif terhadap lingkungan fisik	3,5, 21	10,6, 25			
3.	Aspek kognitif terhadap lingkungan non fisik	13,16,18,	17,20,22	13	20	2
4.	Aspek afektif terhadap lingkungan non fisik	11, 19,24	1,7,9,14,			
Jumlah		13	12	1	2	3

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 3 aitem yang gugur. Aitem yang layak digunakan dalam penelitian ini berjumlah 22 aitem. Blue Print skala persepsi terhadap lingkungan kerja yang baru dapat dilihat pada tabel 3.8.

Tabel 3.8
Blue Print Skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja (Untuk Penelitian)

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Aspek kognitif terhadap lingkungan fisik	2, 11,13,	4, 20	5
2	Aspek afektif terhadap lingkungan fisik	3,5, 18	9,6, 22	6
3	Aspek kognitif terhadap lingkungan non fisik	14,16,	15, 19	4
4	Aspek afektif terhadap lingkungan non fisik	10, 17,21	1,7,8,12,	7
Total		11	11	22

Selanjutnya pada skala pemberian insentif terdapat 3 aitem yang gugur dengan koefisien korelasi total berkisar 0,004 sampai 0,253. Rincian dapat dilihat pada tabel 3.9

Tabel 3.9
Blue Print Skala Pemberian Insentif (Untuk Try Out)

No	Indikator	Nomor aitem		No Item yang Gugur		Jlh
		F	Un	F	Un	
1.	Memadai	3,5, 14,15	6, 20	5		1
2.	adil	10, 11,13,16,	7,9, 12,	11	9	2
3.	Seimbang	18,19,	1,4,17			
4.	Aman	23,25	2, 22,			
5	Dapat diterima	21,24	8,			
Jumlah		14	11	2	1	3

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 3 aitem yang gugur. Aitem yang layak digunakan dalam penelitian ini berjumlah 22 aitem. Blue Print skala pemberian insentif yang baru dapat dilihat pada tabel 3.10.

Tabel 3.10
Blue Print Skala Pemberian Insentif (Untuk Penelitian)

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Memadai	3, 11,12	5, 17	5
2	adil	8, 10,13,	6, 9,	5
3	Seimbang	15,16,	1,4,14	5
4	Aman	20,22	2, 19,	4
5	Dapat diterima	18,21	7,	3
	Total	12	10	22

Selanjutnya pada skala kinerja terdapat 2 aitem yang gugur dengan koefisien korelasi total berkisar -0,040 sampai 0,253. Rincian dapat dilihat pada tabel 3.11

Tabel 3.11
Blue Print Skala Kinerja (Untuk Try Out)

No	Indikator	Nomor aitem		No Item yang Gugur		Jlh
		F	Un	F	Un	
1.	Kualitas Kerja	5, 14,15	4,6, 22	14		1
2.	Kuantitas kerja	16,18,19,	2,3,24			
3.	Ketepatan waktu	8,10,11	7,9,		9	1
4.	Efektivitas	20, 21	12, 25			
5	Kemandirian	1,13	17,23			
	Jumlah	14	11	1	1	2

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 3 aitem yang gugur. Aitem yang layak digunakan dalam penelitian ini berjumlah 23 aitem. *Blue Print* skala kinerja yang baru dapat dilihat pada tabel 3.12

Tabel 3.12
Blue Print Skala Kinerja (Untuk Penelitian)

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kualitas Kerja	5, 13	4,6, 20	5
2	Kuantitas kerja	14,16,17,	2,3,22	6
3	Ketepatan waktu	8,9,10	7,	4
4	Efektivitas	18, 19	11, 23	4
5	Kemandirian	1,12	15,21	4
Total		12	11	23

3. Uji Reliabilitas

Azwar (2012) menjelaskan bahwa reliabilitas mampu menghasilkan data yang reliabel dan suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Untuk mengetahui koefisien reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan komputerisasi program SPSS.

Koefisien reliabilitas berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1 berarti semakin tinggi reliabilitas dan begitu sebaliknya koefisien yang mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2012). Uji reliabilitas dalam penelitian dilakukan menggunakan komputerisasi *Statistical of package for Sosial Sciences (SPSS) 18.0 for windos*

Setelah melakukan uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,867 untuk skala persepsi terhadap lingkungan kerja. Koefisien reliabilitas pemberian insentif adalah sebesar 0,870, dan koefisien reliabilitas kinerja adalah sebesar 0,836, dengan demikian skala persepsi terhadap

lingkungan kerja, pemberian insentif dan kinerja dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian

G. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang dipergunakan adalah regresi linear berganda yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2012). Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS (*statistical Statistical Program Society Science*) versi 18 for windows

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja karyawan di PT Delta Metro Guard Duri. Artinya semakin baik persepsi terhadap lingkungan kerja dan semakin baik pemberian insentif kepada karyawan, maka semakin baik secara psikologi karyawan terutama dalam mental serta perilaku kinerja karyawan dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaannya. Begitupun sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif yang rendah maka secara psikologi berdampak pada mental dan perilaku karyawan yang menunjukkan kinerja yang melemah di PT Delta Metro Guard Duri.

B. Saran

Dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti, antara lain yaitu :

1. Kepada Perusahaan
 - a. Diharapkan perusahaan terus berupaya meningkatkan lingkungan kerja karyawan baik secara fisik maupun non fisik seperti kondisi ruang kerja dan jalinan komunikasi antara atasan dengan karyawan, sehingga akan memunculkan persepsi karyawan yang positif terhadap lingkungan kerja di perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- b. Diharapkan perusahaan meningkatkan sistem pemberian insentif kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan karyawan dengan penuh keterbukaan, sehingga pemberian insentif tersebut berada pada kategori aman, memadai, dan dapat diterima oleh setiap karyawan dalam mengabdikan di perusahaan
- c. Diharapkan kepada perusahaan untuk terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan senantiasa mengevaluasi dan mengoreksi dalam memberikan kejelasan tentang karakteristik pekerjaan yang diberikan dan kejelasan target yang harus dicapai setiap karyawan, sehingga nantinya karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh kualitas, tepat waktu dan efektif.

2. Kepada karyawan

Diharapkan kepada karyawan untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya dengan berupaya untuk lebih mampu menciptakan kinerja yang berkualitas, tepat waktu dan efektif, dengan usaha-usaha yang baik yakni memiliki pandangan positif terhadap lingkungan kerja dan memahami sistem pemberian insentif yang diberikan perusahaan.

3. Kepada Penelitian Selanjutnya :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh peneliti lain sebagai bahan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut, terutama yang terkait dengan kinerja pada karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Alex, Sobur. 2007, *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka setia
- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*, Jakarta, Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- (2010). *metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fred, Luthans, 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Glueck, Wiliam. Ferdinan. 1982. *Personal : a Diagnostic Approach Third Edition*. Texas: Bussiness Publications
- Mardapi, Djemari. 2008. *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Non Tes*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press
- Mulyasa. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung. PT. Rosda Karya
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Jakarta: Press
- . 2019. *Perilaku Organisasi Mengelola Orang dan Organisasi*. Pekanbaru: Unilak Press
- Quinn, Carolyne. 2009. *Perception and Painting in Merleau-Ponty's Thought*. Paris: University de Sorbonne-Nouvelle
- Roni, Andespa. 2012. *Metodologi Riset*. Pekanbaru: Al Huda Press
- Sedarmayanti, 2011, *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Swasti, Ni Made, dkk. 2016. *Buku Ajar Ergonomi*, Denpasar: Udayana
- Stephen P.Robbins & Timothy A. Judge. 2009. *Prilaku Organisasi Edisi 12 Buku 2* Jakarta. Salemba Empat
- , 2006. *Peilaku Organisasi edisi 10*. Jakarta: Indeks



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi
- Tagala, Mustadin, 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Depok: Raja Grafindo Persada
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Walgito, Bimo. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta. Andi
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

Jurnal dan Skripsi :

- Fauzi, Moh. 2014. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dan Dukungan Sosial Dengan Kinerja Karyawan*. Jurnal Cahracter Vol 3 No 2
- Hardwintasari, I Gusti. 2017. *Hubungan antara adversity quotient, Persepsi terhadap kompensasi dan kinerja karyawan pt Bank Kredit Rakyat Mitra Di Bali*. Skripsi Psikologi USD Yogyakarta. Jurnal Psyche Vol 6 No 1
- Pangesti, Loma Isa. 2016. *Hubungan antara Kompensasi Insentif Material dengan Semangat Kerja Karyawan PT Maritim Timur Jaya Tual*. Skripsi Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Putri, Dhea Yasinta. 2017. *Hubungan antara stress kerja dengan kinerja pada pramugari*. Skripsi Psikologi UKSW Salatiga, Jurnal Psikologi Vol 3 No 1
- Rochmat, Kurniya Budi. 2013. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Tidak Tetap Agen Ajb Bumiputera)*. Jurnal JAB Vol 1 No 1
- Wijaya Mukti, 2013, *hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja karyawan, Naskah Publikasi Psikologi Universitas Muhamadiyah Surakarta*. Jurnal Psikologi industri Vol 2 No 1

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN A

LEMBAR

VALIDASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (SKALA KINERJA KARYAWAN)

Definisi Operasional :

Kinerja adalah suatu usaha yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan segala pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pengukuran variabel kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator menurut Robbins (2006) yakni :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Skala yang digunakan : ☐ Buat sendiri, ☐ Terjemahan, [☒] Modifikasi

Jumlah aitem : 25 (dua puluh lima)

Jenis dan Format respon : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR)

1. Penilaian setiap butir (*aitem*)

Petunjuk :

Pada bagian ini, saya memohon pada setiap responden yakni karyawan untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek kinerja. **Para karyawan dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan.** Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang

disediakan, yaitu; Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon karyawan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Aitem: Saya melaksanakan segala program kerja sesuai standar kerja

R KR TR
 (✓) () ()

Jika karyawan menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka karyawan mencentang pada R (✓). Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Kualitas Kerja	1	Saya mampu melaksanakan segala pekerjaan dengan baik (<i>favorable</i>)	✓			
	2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian (<i>favorable</i>)	✓			
	3	Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab untuk menyelesaikannya (<i>favorable</i>)	✓			
	4	Saya sulit untuk mengembangkan organisasi karena banyak tugas (<i>unfavorable</i>)	✓			
	5	Bagi saya resiko dalam pekerjaan dapat menghambat (<i>unfavorable</i>)	✓			
	6	Saya tetap menjalankan tugas dengan jam tambah walaupun terasa berat (<i>unfavorable</i>)	✓			

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kuantitas Kerja	7	Saya menyelesaikan pekerjaan selama 8 jam kerja (<i>favorable</i>)	√			
	8	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang ditargetkan (<i>favorable</i>)	√			
	9	Saya mencapai hasil kerja 80% dari yang ditargetkan (<i>favorable</i>)	√			
	10	Bagi saya hasil kerja 80% terlalu memberatkan (<i>unfavorable</i>)	√			
	11	Bagi saya mencapai hasil kerja 80% hampir tidak mungkin dengan waktu hanya 8 jam. (<i>unfavorable</i>)	√			
	12	Hasil kerja 80% membuat saya stress untuk menyelesaikan pekerjaan (<i>unfavorable</i>)	√			
Ketepatan waktu	13	Saya datang jam 7.30 dikantor walau bukanya jam 8.00 (<i>favorable</i>)	√			
	14	Saya pulang tepat pukul 16.00 sesuai jam kantor (<i>favorable</i>)	√			
	15	Saya tetap di tempat kerja, ketika pekerjaan sudah selesai (<i>favorable</i>)	√			
	16	Saya merasa waktu yang diberikan terlalu sedikit untuk menyelesaikan kerja (<i>unfavorable</i>)	√			
	17	Saya meninggalkan pekerjaan ketika teman-teman mengajak berenti sejenak (<i>unfavorable</i>)	√			
Efektivitas	18	Bagi saya, ketercapaian hasil kerja lebih penting (<i>favorable</i>)	√			
	19	Saya dapat menjalin kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan (<i>favorable</i>)	√			

Hal ini diilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kemandirian	20	Bekerja sendiri lebih bagi saya dari pada bersama teman (<i>unfavorable</i>)	√			
	21	Saya enggan berdiskusi dengan teman (<i>unfavorable</i>)	√			
	22	Saya berusaha untuk memunculkan ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan (<i>favorable</i>)	√			
	23	Saya berusaha untuk menemukan segala cara menyelesaikan pekerjaan (<i>favorable</i>)	√			
	24	Saya selalu meminta teman untuk menyelesaikan pekerjaan saya (<i>unfavorable</i>)	√			
	25	Bagi saya menyelesaikan pekerjaan sendiri terlalu memberatkan (<i>unfavorable</i>)	√			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Catatan

1. Isi (keterkaitan dengan aplikasi):

2. Babas:

3. Berdik item:

Pekabaran, Desember 2018

Validator:

 (Rina Susanto, S.Pd., MA)
 NIP. 198410112011012018



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (SKALA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA)

Definisi Operasional :

Persepsi terhadap lingkungan kerja adalah pandangan karyawan terhadap keadaan dan kondisi di tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun pengukuran dari persepsi terhadap lingkungan kerja menurut Robbins (2006) adalah sebagai berikut:

- a. Aspek Kognitif terhadap lingkungan kerja fisik
- b. Aspek Afektif terhadap lingkungan kerja fisik
- c. Aspek kognitif terhadap lingkungan kerja non fisik
- d. Aspek afektif terhadap lingkungan kerja non fisik

Skala yang digunakan : ☐ Buat sendiri, ☐ Terjemahan, [☒] Modifikasi

Jumlah aitem : 25 (Dua Puluh Lima)

Jenis dan Format respon : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR)

II. Penilaian setiap butir (*aitem*)

Petunjuk :

Pada bagian ini, saya memohon pada karyawan untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek persepsi terhadap lingkungan kerja. **karyawan dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan.** Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu; Relevan (R),

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Aitem: saya merasa tempat kerja sangat nyaman dan bersih.

R KR TR
(✓) () ()

Jika karyawan menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka karyawan mencentang pada R (✓). Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Kognitif Fisik	1	Bagi saya ruangan yang sejuk memenuhi harapan kerja saya (<i>favorable</i>)	✓			
	2	Bagi saya ruangan kerja yang bersih meringankan beban kerja saya (<i>favorable</i>)	✓			
	3	Menurut saya ruangan kerja yang penuh warna membantu saya untuk menemukan ide baru (<i>favorable</i>)	✓			
	4	Bagi saya Pencahayaan yang ada di ruang kerja terlalu panas sehingga kerja tidak maksimal (<i>unfavorable</i>)	✓			
	5	Menurut saya ruangan kerja yang penuh warna membuat saya merasa pusing (<i>unfavorable</i>)	✓			
	6	Menurut saya ventilasi udara di ruangan kerja terlalu kecil sehingga kerja masih terasa panas (<i>unfavorable</i>)	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kognitif
non fisik

7	Menurut saya bekerja dengan iklim saling tolong menolong membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan (<i>favorable</i>)	√			
8	Menurut saya bekerja dengan tim akan sangat membantu ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (<i>favorable</i>)	√			
9	Menurut saya kordinasi antara atasan dan bawahan dalam iklim kerja yang dibangun membantu menyelesaikan masalah kerja (<i>favorable</i>)	√			
10	Menurut saya apabila kerja saling mengejar prestasi akan membuat kerja asal-asalan untuk disiapkan (<i>unfavorable</i>)	√			
11	Menurut saya apabila bekerja dengan tim yang kurang semangat akan membuat memperlama pekerjaan (<i>unfavorable</i>)	√			
12	Menurut saya iklim kerja yang dibangun oleh pimpinan sangat tidak mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan (<i>unfavorable</i>)	√			
Afektif fisik	13	Saya merasa senang melihat ruangan kerja yang penuh warna (<i>favorable</i>)	√		
	14	Saya merasa termotivasi bekerja melihat penataan ruang kerja yang rapi (<i>favorable</i>)	√		
	15	Saya merasa yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ruangan kerja	√		

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

		yang terdapat pendinginnya (<i>favorable</i>)				
16		Saya merasa ruangan kerja saya sangat dekat dengan kebisingan yang membuat konsentrasi kerja hilang (<i>unfavorable</i>)	√			
17		Saya merasa ruang kerja yang penuh warna akan membuat masalah dalam konsentrasi kerja karyawan (<i>unfavorable</i>)	√			
18		Saya merasa ruangan kerja yang luas sangat tidak membantu penyelesaian pekerjaan justru terasa asing (<i>unfavorable</i>)	√			
Afektif non fisik	19	Saya merasa selama ini iklim kerja yang dibangun antar karyawan sangat memotivasi karyawan lain untuk bekerja (<i>favorable</i>)	√			
	20	Saya merasa tim kerja yang dibentuk pimpinan akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja (<i>favorable</i>)	√			
	21	Saya merasa kelompok kerja yang dibentuk sangat sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan (<i>favorable</i>)	√			
	22	Saya merasa pimpinan dalam menciptakan iklim kerja terlalu monoton (<i>unfavorable</i>)	√			
	23	Saya merasa kerja sama antar karyawan dalam satu pekerjaan akan	√			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

	menyulitkan penyelesaian pekerjaan (<i>unfavorable</i>)				
24	Saya merasa tugas-tugas yang diberikan pimpinan kurang sesuai apabila dijalankan dengan sendiri (<i>unfavorable</i>)	√			
25	Saya merasa pimpinan kurang menunjukan peduli terhadap solusi kepada bawahan ketika ada masalah kerja (<i>unfavorable</i>)	√			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan aplikasi):

2. Babas:

3. Berilah item:

Pekabaran, Desember 2018

Validator:

 (Rita Sasmita, S.Pd., MA)
 NIP. 198410112011012018



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (SKALA PEMBERIAN INSENTIF)

Definisi Operasional :

Pemberian insentif adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Adapun pengukuran dari pemberian insentif menurut Glueck (1982) adalah sebagai berikut:

- a. Memadai (*Adequate*)
- b. Adil (*Equitable*)
- c. Seimbang (*Balance*)
- d. Aman (*Secure*)
- e. Dapat diterima (*Acceptable to the employee*)

Skala yang digunakan : ☐ Buat sendiri, ☐ Terjemahan, ☒ Modifikasi

Jumlah aitem : 25 (Dua Puluh Lima)

Jenis dan Format respon : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR)

III. Penilaian setiap butir (*aitem*)

Petunjuk :

Pada bagian ini, saya memohon pada karyawan untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek pemberian insentif. **Para karyawan dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan.** Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu; Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang disediakan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Contoh cara menjawab:

Aitem: tunjangan hari tua yang diberikan perusahaan membantu perekonomian saya di hari tua

R KR TR
(√) () ()

Jika karyawan menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka karyawan mencentang pada R (√).Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Memadai (Adequate)	1	Tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan kerja saya (<i>favorable</i>)	√			
	2	Tunjangan hari tua disesuaikan dengan lama kerja saya pada perusahaan (<i>favorable</i>)	√			
	3	Saya mendapatkan tunjangan hari raya yang disesuaikan dengan hasil kerja (<i>favorable</i>)	√			
	4	Saya mendapatkan tunjangan rumah sementara karena tidak memiliki rumah (<i>favorable</i>)	√			
	5	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan masih banyak kurang dengan kebutuhan lebaran saya (<i>unfavorable</i>)	√			
	6	Saya sering mendapatkan keterlambatan menerima tunjangan hari raya (<i>unfavorable</i>)	√			

Adil (<i>Equitable</i>)	7	Saya mendapatkan bonus kerja sesuai dengan hasil kerja saya (<i>favorable</i>)	√			
	8	Pembagian bonus yang saya peroleh di bagi dengan hasil pencapaian target kerja (<i>favorable</i>)	√			
	9	Saya mendapatkan gaji lebih di bagi sama rata dengan tim kerja (<i>favorable</i>)	√			
	10	Jumlah bonus yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya (<i>favorable</i>)	√			
	11	Saya kesulitan melakukan pengurusan mendapatkan tunjangan rumah dari perusahaan (<i>unfavorable</i>)	√			
	12	Pemberian bonus kerja berupa gaji lebih tidak sesuai dengan pencapaian hasil kerja saya (<i>unfavorable</i>)	√			
Seimbang (<i>balance</i>)	13	Saya merasa terlalu sedikit pemberian bonus kerja dibandingkan keuntungan yang diperoleh (<i>unfavorable</i>)	√			
	14	Bonus yang saya peroleh sesuai dengan jumlah keuntungan 30% yang diperoleh perusahaan (<i>favorable</i>)	√			
	15	Saya mendapatkan tunjangan hari libur nikah sesuai dengan kebutuhan saya (<i>favorable</i>)	√			
	16	Saya mendapatkan tunjangan hari raya namun pencairannya 2 hari menjelang hari raya (<i>unfavorable</i>)	√			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	17	Pemberian bonus kerja yang saya terima tidak sesuai dengan jam lembur kerja saya (<i>unfavorable</i>)	√			
	18	Saya tidak mendapatkan tambahan lebih gaji ketika kerja lembur di akhir bulan (<i>unfavorable</i>)	√			
Aman (<i>secure</i>)	19	Saya merasakan kepuasan pada system pemberian tunjangan kesehatan pada setiap karyawan (<i>favorable</i>)	√			
	20	Saya puas dengan tunjangan libur yang diberikan kepada saat hari-hari tertentu (<i>favorable</i>)	√			
	21	Tunjangan rumah yang diberikan terlalu jauh dari pemukiman warga (<i>unfavorable</i>)	√			
	22	Saya mendapatkan tunjangan transportasi motor namun kendaraan tersebut sering rusak dan tidak hidup (<i>unfavorable</i>)	√			
Dapat diterima (<i>acceptable to the employee</i>)	23	Sistem penyerahan bonus kerja yang saya terima sudah termasuk baik (<i>favorable</i>)	√			
	24	Bagi saya tunjangan kerja berupa bonus sangat membantu perekonomian saya (<i>favorable</i>)	√			
	25	Bagi saya bonus yang diberikan masih tergolong kecil dan tidak membantu kebutuhan saya (<i>unfavorable</i>)	√			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Catatan

1. Isi (keterkaitan dengan indikator) :

Selalu

2. Bahan :

Indas

3. Jumlah item :

urang

Pekalongan, Desember 2018

Validator,

Rita Susanto

(Rita Susanto, S.Pd., MA)

NIP. 198410112011012016

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN B

SKALA TRY OUT



SKALA PENELITIAN (PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA) FAKULTAS PSIKOLOGI UIN SUSKA RIAU

IDENTITAS DIRI

Nama lengkap/inisial :
Usia :
Lama Pekerjaan :
Jenis kelamin : P/L*
*coret yang tidak perlu

PETUNJUK UMUM

Para karyawan yang berbahagia, bersama ini saya memohonkan bantuan Anda untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi yang saya ajukan dalam rangka penelitian. Setiap skala akan diberikan petunjuk pengisian, untuk itu Anda diminta membaca terlebih dahulu agar bisa membantu dalam menjawab setiap pernyataan yang ada.

Apapun jawaban yang Anda pilih semuanya diterima karena tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Anda untuk memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan, pikiran, dan perasaan yang Anda alami tanpa dipengaruhi orang lain.

Identitas dan jawaban yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya sehingga tidak akan diketahui oleh orang lain atau dipublikasikan serta akan digunakan untuk kepentingan lain selain penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Anda, saya sampaikan terima kasih.

-Selamat Mengerjakan-

Hormat saya,

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini ada sejumlah pernyataan tentang keadaan karyawan sehari-hari. Untuk itu bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan jawaban atau respon Anda dengan memberikan tanda (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda dikolom yang telah disediakan sebelah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kanannya. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban diterima, selagi jawaban tersebut benar-benar menggambarkan keadaan anda yang sesungguhnya.

Berikut Pilihan Jawabannya:

Sangat Setuju : Apabila Anda merasa Sangat Setuju Dengan Pernyataan Tersebut

Setuju : Apabila Anda merasa Setuju Dengan Pernyataan Tersebut.

Tidak Setuju : Apabila Anda merasa Tidak Setuju Dengan Pernyataan Tersebut.

Sangat Tidak Setuju : Apabila Anda merasa Sangat Tidak Setuju Dengan Pernyataan Tersebut

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pimpinan dalam menciptakan iklim kerja terlalu monoton				
2	Bagi saya ruangan yang sejuk memenuhi harapan kerja saya				
3	Saya merasa senang melihat ruangan kerja yang penuh warna				
4	Bagi saya Pencahayaan yang ada di ruang kerja terlalu panas dan silau sehingga kerja tidak maksimal				
5	Saya merasa termotivasi bekerja melihat penataan ruang kerja yang rapi				
6	Saya merasa ruangan kerja saya sangat dekat dengan kebisingan yang membuat konsentrasi kerja hilang				
7	Saya merasa kerja sama antar karyawan dalam satu pekerjaan akan menyulitkan penyelesaian pekerjaan				
8	Menurut saya ruangan kerja yang penuh warna membuat saya merasa pusing				
9	Saya merasa tugas-tugas yang diberikan pimpinan kurang sesuai apabila dijalankan dengan sendiri				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

10	Saya merasa ruang kerja yang penuh warna akan membuat masalah dalam konsentrasi kerja karyawan				
11	Saya merasa selama ini iklim kerja yang dibangun antar karyawan sangat memotivasi karyawan lain untuk bekerja				
12	Bagi saya ruangan kerja yang bersih meringankan beban kerja saya				
13	Menurut saya bekerja dengan iklim saling tolong menolong membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan				
14	Saya merasa pimpinan kurang menunjukkan peduli terhadap solusi kepada bawahan ketika ada masalah kerja				
15	Menurut saya ruangan kerja yang penuh warna membantu saya untuk menemukan ide baru				
16	Menurut saya bekerja dengan tim akan sangat membantu ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan				
17	Menurut saya apabila kerja saling mengejar prestasi akan membuat kerja asal-asalan untuk disiapkan				
18	Menurut saya kordinasi antara atasan dan bawahan dalam iklim kerja yang dibangun membantu menyelesaikan masalah kerja				
19	Saya merasa tim kerja yang dibentuk pimpinan akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja				
20	Menurut saya apabila bekerja dengan tim yang kurang semangat akan membuat memperlama pekerjaan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

21	Saya merasa yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ruangan kerja yang terdapat pendinginnya				
22	Menurut saya iklim kerja yang dibangun oleh pimpinan sangat tidak mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan				
23	Menurut saya ventilasi udara di ruangan kerja terlalu kecil sehingga kerja masih terasa panas				
24	Saya merasa kelompok kerja yang dibentuk sangat sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan				
25	Saya merasa ruangan kerja yang luas sangat tidak membantu penyelesaian pekerjaan justru terasa asing				



SKALA PENELITIAN (PEMBERIAN INSENTIF) FAKULTAS PSIKOLOGI UIN SUSKA RIAU

IDENTITAS DIRI

Nama lengkap/inisial :
Usia :
Lama Pekerjaan :
Jenis kelamin : P/L*
*coret yang tidak perlu

PETUNJUK UMUM

Para karyawan yang berbahagia, bersama ini saya memohonkan bantuan Anda untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi yang saya ajukan dalam rangka penelitian. Setiap skala akan diberikan petunjuk pengisian, untuk itu Anda diminta membaca terlebih dahulu agar bisa membantu dalam menjawab setiap pernyataan yang ada.

Apapun jawaban yang Anda pilih semuanya diterima karena tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Anda untuk memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan, pikiran, dan perasaan yang Anda alami tanpa dipengaruhi orang lain.

Identitas dan jawaban yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya sehingga tidak akan diketahui oleh orang lain atau dipublikasikan serta akan digunakan untuk kepentingan lain selain penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Anda, saya sampaikan terima kasih.

-Selamat Mengerjakan-

Hormat saya,

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini ada sejumlah pernyataan tentang keadaan karyawan sehari-hari. Untuk itu bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan jawaban atau respon Anda dengan memberikan tanda (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda dikolom yang telah disediakan sebelah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi undang-undang UIN Suska Riau

Ste Islamic University of Sulta Sa Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

halannya. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban diterima, selagi jawaban tersebut benar-benar menggambarkan keadaan anda yang sesungguhnya.

Berikut Pilihan Jawabannya:

Sangat Setuju : Apabila Anda merasa **Sangat Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

Setuju : Apabila Anda merasa **Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

Tidak Setuju : Apabila Anda merasa **Tidak Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

Sangat Tidak Setuju : Apabila Anda merasa **Sangat Tidak Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan tunjangan hari raya namun pencairannya 2 hari menjelang hari raya				
2	Tunjangan rumah yang diberikan terlalu jauh dari pemukiman warga				
3	Tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan kerja saya				
4	Pemberian bonus kerja yang saya terima tidak sesuai dengan jam lembur kerja saya				
5	Tunjangan hari tua disesuaikan dengan lama kerja saya pada perusahaan				
6	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan masih banyak kurang dengan kebutuhan lebaran saya				
7	Saya kesulitan melakukan pengurusan mendapatkan tunjangan rumah dari perusahaan				
8	Bagi saya bonus yang diberikan masih tergolong kecil dan tidak membantu kebutuhan saya				
9	Pemberian bonus kerja berupa gaji lebih tidak sesuai dengan pencapaian hasil kerja saya				
10	Saya mendapatkan bonus kerja sesuai dengan hasil kerja saya				
11	Pembagian bonus yang saya peroleh di bagi dengan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	hasil pencapaian target kerja				
12	Saya merasa terlalu sedikit pemberian bonus kerja dibandingkan keuntungan yang diperoleh				
13	Saya mendapatkan gaji lebih di bagi sama rata dengan tim kerja				
14	Saya mendapatkan tunjangan hari raya yang disesuaikan dengan hasil kerja				
15	Saya mendapatkan tunjangan rumah sementara karena tidak memiliki rumah				
16	Jumlah bonus yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya				
17	Saya tidak mendapatkan tambahan lebih gaji ketika kerja lembur di akhir bulan				
18	Bonus yang saya peroleh sesuai dengan jumlah keuntungan 30% yang diperoleh perusahaan				
19	Saya mendapatkan tunjangan hari libur nikah sesuai dengan kebutuhan saya				
20	Saya sering mendapatkan keterlambatan menerima tunjangan hari raya				
21	Sistem penyerahan bonus kerja yang saya terima sudah termasuk baik				
22	Saya mendapatkan tunjangan transportasi motor namun kendaraan tersebut sering rusak dan tidak hidup				
23	Saya merasakan kepuasan pada system pemberian tunjangan kesehatan pada setiap karyawan				
24	Bagi saya tunjangan kerja berupa bonus sangat membantu perekonomian saya				
25	Saya puas dengan tunjangan libur yang diberikan kepada saat hari-hari tertentu				



SKALA PENELITIAN (KINERJA KARYAWAN) FAKULTAS PSIKOLOGI UIN SUSKA RIAU

IDENTITAS DIRI

Nama lengkap/inisial :
Usia :
Lama Pekerjaan :
Jenis kelamin : P/L*
*coret yang tidak perlu

PETUNJUK UMUM

Para karyawan yang berbahagia, bersama ini saya memohonkan bantuan Anda untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi yang saya ajukan dalam rangka penelitian. Setiap skala akan diberikan petunjuk pengisian, untuk itu Anda diminta membaca terlebih dahulu agar bisa membantu dalam menjawab setiap pernyataan yang ada.

Apapun jawaban yang Anda pilih semuanya diterima karena tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Anda untuk memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan, pikiran, dan perasaan yang Anda alami tanpa dipengaruhi orang lain.

Identitas dan jawaban yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya sehingga tidak akan diketahui oleh orang lain atau dipublikasikan serta akan digunakan untuk kepentingan lain selain penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Anda, saya sampaikan terima kasih.

-Selamat Mengerjakan-

Hormat saya,

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini ada sejumlah pernyataan tentang keadaan karyawan sehari-hari. Untuk itu bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan jawaban atau respon Anda dengan memberikan tanda (X) pada salah satu jawaban yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta UIN Suska Riau

Sultan Hassanudin Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

paling sesuai dengan kondisi Anda dikolom yang telah disediakan sebelah kanannya. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban diterima, selagi jawaban tersebut benar-benar menggambarkan keadaan anda yang sesungguhnya.

Berikut Pilihan Jawabannya:

Sangat Setuju : Apabila Anda merasa **Sangat Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

Setuju : Apabila Anda meras **Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

Tidak Setuju : Apabila Anda merasa **Tidak Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

Sangat Tidak Setuju : Apabila Anda merasa **Sangat Tidak Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha untuk memunculkan ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan				
2	Bagi saya hasil kerja 80% terlalu memberatkan				
3	Bagi saya mencapai hasil kerja 80% hampir tidak mungkin dengan waktu hanya 8 jam				
4	Saya sulit untuk mengembangkan organisasi karena banyak tugas				
5	Saya mampu melaksanakan segala pekerjaan dengan baik				
6	Bagi saya resiko dalam pekerjaan dapat menghambat				
7	Saya merasa waktu yang diberikan terlalu sedikit untuk menyelesaikan kerja				
8	Saya datang jam 7.30 dikantor walau bukanya jam 8.00				
9	Saya meninggalkan pekerjaan ketika teman-teman mengajak berenti sejenak				
10	Saya pulang tepat pukul 16.00 sesuai jam kantor				
11	Saya tetap di tempat kerja, ketika pekerjaan sudah selesai				

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Statistik UIN University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12	Bekerja sendiri lebih bagi saya dari pada bersama teman				
13	Saya berusaha untuk menemukan segala cara menyelesaikan pekerjaan				
14	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian				
15	Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab untuk menyelesaikannya				
16	Saya menyelesaikan pekerjaan selama 8 jam kerja				
17	Saya selalu meminta teman untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
18	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang ditargetkan				
19	Saya mencapai hasil kerja 80% dari yang ditargetkan				
20	Bagi saya, ketercapaian hasil kerja lebih penting				
21	Saya dapat menjalin kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan				
22	Saya tetap menjalankan tugas dengan jam tambah walaupun terasa berat				
23	Bagi saya menyelesaikan pekerjaan sendiri terlalu memberatkan				
24	Hasil kerja 80% membuat saya stress untuk menyelesaikan pekerjaan				
25	Saya enggan berdiskusi dengan teman				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN C

TABULASI DATA

TRY OUT

UIN SUSKA RIAU

TABULASI DATA TRY OUT PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA

RES	ITEM JAWABAN RESPONDEN																	ITEM JAWABAN RESPONDEN							SKOR	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOTAL
1	4	4	4	3	1	3	4	2	4	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	1	57
2	4	2	2	1	1	3	2	2	3	4	2	4	3	4	2	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	60
3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	4	3	4	72
4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	3	4	2	1	4	3	4	4	3	2	4	4	3	82
5	2	1	1	3	2	4	2	2	1	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	1	4	2	4	3	4	69
6	2	1	1	3	2	4	2	2	1	3	2	2	3	3	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3	61
7	3	3	3	4	4	1	3	3	2	2	4	3	4	2	2	1	4	2	3	4	4	3	1	3	2	70
8	2	2	2	4	2	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	72
9	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	3	4	3	1	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2	57
10	3	1	1	1	3	1	3	4	2	4	4	1	3	4	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	58
11	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	42
12	2	4	4	3	3	4	3	3	2	1	4	4	4	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	69
13	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	87
14	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	88
15	3	1	1	2	4	4	2	1	2	2	4	3	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	50
16	1	4	4	3	2	2	1	4	1	3	4	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	53
17	4	4	4	1	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	79
18	3	4	4	2	2	1	1	3	1	3	3	3	1	3	2	1	1	4	3	4	4	2	1	3	2	61
19	3	1	1	1	3	1	3	4	2	4	4	1	3	4	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	58
20	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	42
21	2	4	4	3	3	4	3	3	2	1	4	4	4	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	69
22	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	87
23	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	88
24	3	1	1	2	4	4	2	1	2	2	4	3	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	50
25	1	4	4	3	2	2	1	4	1	3	4	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	53
26	4	4	4	1	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	79

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

27	3	4	4	2	2	1	1	3	1	3	3	3	1	3	2	1	1	4	3	4	4	2	1	3	2	61
28	3	2	2	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	1	4	4	3	4	3	75
29	2	2	2	4	2	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	72
30	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	3	4	3	1	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2	57
31	3	1	1	1	3	1	3	4	2	4	4	1	3	4	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	58
32	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	42
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	89
34	2	1	1	3	2	4	2	2	1	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	72
35	2	1	1	3	2	4	2	2	1	3	2	2	3	3	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3	61
36	3	3	3	4	4	1	3	3	2	2	4	3	4	2	2	1	4	2	3	4	4	3	1	3	2	70
37	2	2	2	4	2	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	72
38	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	3	4	3	1	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2	57
39	3	1	1	1	3	1	3	1	2	4	4	1	3	4	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	55
40	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	42
41	2	4	4	3	3	4	3	1	2	1	4	4	4	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	67
42	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	87
43	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	88
44	3	1	1	2	4	4	2	1	2	2	4	3	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	50
45	1	4	4	3	2	2	1	4	1	3	4	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	53
46	2	1	1	3	2	4	2	2	1	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	72
47	2	1	1	3	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3	63
48	3	3	3	4	4	1	3	3	2	2	4	3	4	2	2	1	4	2	3	4	4	3	1	3	2	70
49	2	2	2	4	2	3	4	1	2	3	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	69
50	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	3	4	3	1	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2	57
51	3	1	1	1	3	1	3	4	2	4	4	1	3	4	3	2	1	2	3	4	1	4	2	1	3	61
52	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	2	4	1	2	2	2	2	45
53	2	4	4	3	3	4	3	1	2	1	4	4	4	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	67
54	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	87
55	3	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	86

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

56	3	1	1	2	4	4	2	4	2	2	4	3	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	53
57	1	4	4	3	2	2	1	4	1	3	4	2	4	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	56
58	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	89
59	2	1	1	3	2	4	2	2	1	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	72
60	2	1	1	3	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	4	1	4	2	4	4	2	3	4	2	3	66

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

TABULASI DATA TRY OUT PEMBERIAN INSENTIF

RES	ITEM JAWABAN RESPONDEN																	ITEM JAWABAN RESPONDEN							SKOR	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOTAL
1	4	3	4	3	1	3	4	2	2	1	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	1	53
2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	4	1	4	3	2	2	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	53
3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	4	3	4	72
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3	1	2	1	4	3	4	4	3	2	4	4	3	81
5	1	3	1	3	2	4	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	76
6	1	3	1	3	2	4	2	2	4	3	2	2	3	1	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3	63
7	3	4	3	4	4	1	3	3	3	2	4	3	4	1	2	1	4	2	3	4	4	3	1	3	2	71
8	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	4	1	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	73
9	1	1	1	1	2	3	2	3	4	1	2	4	3	4	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2	60
10	1	1	1	1	3	1	3	4	4	4	3	1	3	2	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	55
11	1	1	1	1	3	2	3	2	3	1	3	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	44
12	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	70
13	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	87
14	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	86
15	1	2	1	2	4	4	2	1	3	2	4	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	49
16	4	3	4	3	2	2	1	4	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	53
17	4	1	4	1	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	77
18	4	2	4	2	2	1	1	3	2	3	2	3	1	1	2	1	1	4	3	4	4	2	1	3	2	58
19	1	1	1	1	3	1	3	4	4	4	3	1	3	2	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	55
20	1	1	1	1	3	2	3	2	3	1	3	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	44

21	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	70
22	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	87	
23	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	86	
24	1	2	1	2	4	4	2	1	3	2	4	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	49
25	4	3	4	3	2	2	1	4	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	53
26	4	1	4	1	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	77
27	4	2	4	2	2	1	1	3	2	3	2	3	1	1	2	1	1	4	3	4	4	2	1	3	2	58
28	2	1	2	1	2	3	4	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2	4	4	1	4	4	3	4	3	70
29	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	4	1	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	73
30	1	1	1	1	2	3	2	3	4	1	2	4	3	4	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2	60
31	1	1	1	1	3	1	3	4	4	4	3	1	3	2	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	55
32	1	1	1	1	3	2	3	2	3	1	3	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	44
33	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	89
34	1	3	1	3	2	4	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	76
35	1	3	1	3	2	4	2	2	4	3	2	2	3	1	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3	63
36	3	4	3	4	4	1	3	3	3	2	4	3	4	1	2	1	4	2	3	4	4	3	1	3	2	71
37	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	4	1	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	73
38	1	1	1	1	2	3	2	3	4	1	2	4	3	4	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2	60
39	1	1	1	1	3	1	3	4	4	4	3	1	3	2	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	55
40	1	1	1	1	3	2	3	2	3	1	3	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	44
41	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	70
42	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	87
43	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	86
44	1	2	1	2	4	4	2	1	3	2	4	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	49
45	4	3	4	3	2	2	1	4	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	53	
46	1	3	1	3	2	4	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	76
47	1	3	1	3	2	4	2	2	4	3	2	2	3	1	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3	63
48	3	4	3	4	4	1	3	3	3	2	4	3	4	1	2	1	4	2	3	4	4	3	1	3	2	71
49	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	4	1	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	73

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Hakcipta milik UM	50	1	1	1	1	2	3	2	3	4	1	2	4	3	4	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2	60
	51	1	1	1	1	3	1	3	4	4	4	3	1	3	2	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	55
	52	1	1	1	1	3	2	3	2	3	1	3	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	44
	53	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	70
	54	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	87
	55	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	86
56	1	2	1	2	4	4	2	1	3	2	4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	49
57	4	3	4	3	2	2	1	4	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	53
58	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	89
59	1	3	1	3	2	4	2	2	4	2	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	75
60	2	3	1	3	4	4	2	2	4	3	1	2	3	1	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3	65	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

TABULASI DATA TRY OUT KINERJA

RES	ITEM JAWABAN RESPONDEN																	ITEM JAWABAN RESPONDEN							SKOR	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOTAL
1	4	2	4	3	2	3	4	2	4	1	2	3	2	4	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	1	59
2	4	1	2	1	1	3	2	2	4	4	2	4	3	4	2	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	60
3	4	1	3	2	1	4	4	3	4	3	2	1	3	4	2	3	3	3	1	2	2	3	4	3	4	69
4	3	1	4	4	1	3	3	4	2	4	4	1	3	2	2	1	4	3	4	4	3	2	4	4	3	73
5	2	4	1	3	4	4	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	80
6	2	4	1	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3	66
7	3	4	3	4	4	1	3	3	3	2	4	3	4	3	2	1	4	2	3	4	4	3	1	3	2	73
8	2	1	2	4	1	3	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	71
9	2	4	1	1	4	3	2	3	3	1	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2	65
10	3	4	1	1	4	1	3	4	4	4	4	1	3	4	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	64
11	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	4	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	43
12	2	1	4	3	1	4	3	3	4	1	4	4	4	4	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	69
13	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	83
14	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	83
15	3	1	1	2	1	4	2	1	2	2	4	3	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	47
16	1	1	4	3	1	2	1	4	2	3	4	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	49
17	4	1	4	1	1	2	2	4	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	72
18	3	4	4	2	4	1	1	3	2	3	3	3	1	2	2	1	1	4	3	4	4	2	1	3	2	63
19	3	4	1	1	4	1	3	4	3	4	4	1	3	3	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	62
20	2	4	1	1	4	2	3	2	3	1	1	1	4	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	49
21	2	1	4	3	1	4	3	3	4	1	4	4	4	4	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	69
22	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	85
23	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	81
24	3	3	1	2	3	4	2	1	4	2	4	3	1	4	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	55

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

25	1	4	4	3	4	2	1	4	2	3	4	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	55	
26	4	1	4	1	1	2	2	4	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	72	
27	3	1	4	2	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	4	3	4	4	2	1	3	2	59
28	3	3	2	1	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	1	4	4	3	4	3	77
29	2	2	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	73
30	2	1	1	1	1	3	2	3	4	1	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2	61
31	3	1	1	1	1	1	3	4	3	4	4	1	3	3	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	56
32	2	1	1	1	1	2	3	2	4	1	1	1	4	4	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	45
33	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	86
34	2	1	1	3	1	4	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	72
35	2	4	1	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3	66
36	3	2	3	4	2	1	3	3	4	2	4	3	4	4	2	1	4	2	3	4	4	3	1	3	2	71
37	2	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	73
38	2	4	1	1	4	3	2	3	2	1	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2	63
39	3	1	1	1	1	1	3	4	3	4	4	1	3	3	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	56
40	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	4	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	43
41	2	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	3	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	73
42	4	1	4	3	1	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	83
43	3	1	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	81
44	3	3	1	2	3	4	2	1	4	2	4	3	1	4	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	55
45	1	3	4	3	3	2	1	4	2	3	4	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	53
46	2	4	1	3	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	82
47	2	1	1	3	1	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3	60
48	3	1	3	4	1	1	3	3	2	2	4	3	4	2	2	1	4	2	3	4	4	3	1	3	2	65
49	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	77
50	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2	59
51	3	1	1	1	1	1	3	4	2	4	4	1	3	2	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	54
52	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	4	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	43
53	2	1	4	3	1	4	3	3	3	1	4	4	4	3	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	67

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

54	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	87
55	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	89
56	3	4	1	2	4	4	2	1	3	2	4	3	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	55
57	1	1	4	3	1	2	1	4	4	3	4	2	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	53
58	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	86
59	2	4	1	3	4	4	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	80
60	2	4	1	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3	68

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN D

UJI VALIDITAS

DAN

RELIABILITAS

UIN SUSKA RIAU

VALIDITAS DAN RELIABILITAS PERSEPI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA

		TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
VAR00002	Pearson Correlation	.595*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
VAR00003	Pearson Correlation	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
VAR00004	Pearson Correlation	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
VAR00005	Pearson Correlation	.276
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	60
VAR00006	Pearson Correlation	.343**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	60
VAR00007	Pearson Correlation	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
VAR00008	Pearson Correlation	.253**
	Sig. (2-tailed)	.051
	N	60
VAR00009	Pearson Correlation	.606
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
VAR00010	Pearson Correlation	.396**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	60
VAR00011	Pearson Correlation	.492**
	Sig. (2-tailed)	.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	N	60
VAR00012	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
VAR00013	Pearson Correlation	.249**
	Sig. (2-tailed)	.056
	N	60
VAR00014	Pearson Correlation	.396*
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	60
VAR00015	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
VAR00016	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
VAR00017	Pearson Correlation	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	158
VAR00018	Pearson Correlation	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
VAR00019	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
VAR00020	Pearson Correlation	.232**
	Sig. (2-tailed)	.075
	N	60
VAR00021	Pearson Correlation	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
VAR00022	Pearson Correlation	.448**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
VAR00023	Pearson Correlation	.358**
	Sig. (2-tailed)	.005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	N	60
VAR00024	Pearson Correlation	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
VAR00025	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	60	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	25

Menentukan gugur atau tidaknya dengan membandingkan r hitung dengan r tabel yakni 60 karyawan, maka $df (60-2) = 58$ maka r tabel yakni = 2,54

VALIDITAS DAN RELIABILITAS PEMBERIAN INSENTIF

Correlations

		total
item1	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item2	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item3	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item4	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item5	Pearson Correlation	.253
	Sig. (2-tailed)	.051
	N	60
item6	Pearson Correlation	.404**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	60
item7	Pearson Correlation	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item8	Pearson Correlation	.337**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	60
item9	Pearson Correlation	.004
	Sig. (2-tailed)	.975
	N	60
item10	Pearson Correlation	.294**
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	60
item11	Pearson Correlation	.233

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

item12	Pearson Correlation	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item13	Pearson Correlation	.316**
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	60
item14	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item15	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item16	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item17	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item18	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item19	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item20	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item21	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item22	Pearson Correlation	.346**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item23	Pearson Correlation	.776**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
item24	Pearson Correlation	.404**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	60
item25	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	60	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	25

Menentukan gugur atau tidaknya dengan membandingkan r hitung dengan r tabel yakni 60 karyawan, maka $df (60-2) = 58$ maka r tabel yakni = 2,54

VALIDITAS DAN RELIABILITAS KINERJA

Correlations

	total
item1 Pearson Correlation	.421**
Sig. (2-tailed)	.001
N	60
item2 Pearson Correlation	.348**
Sig. (2-tailed)	.007
N	60
item3 Pearson Correlation	.449**
Sig. (2-tailed)	.000
N	60
item4 Pearson Correlation	.526**
Sig. (2-tailed)	.000
N	60
item5 Pearson Correlation	.348**
Sig. (2-tailed)	.007
N	60
item6 Pearson Correlation	.430**
Sig. (2-tailed)	.001
N	60
item7 Pearson Correlation	.515**
Sig. (2-tailed)	.000
N	60
item8 Pearson Correlation	.278**
Sig. (2-tailed)	.031
N	60
item9 Pearson Correlation	-.040
Sig. (2-tailed)	.764
N	60
item10 Pearson Correlation	.283**
Sig. (2-tailed)	.028
N	60
item1 Pearson Correlation	.482**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1	Sig. (2-tailed)	.000
N		60
item1	Pearson Correlation	.681**
2	Sig. (2-tailed)	.000
N		60
item1	Pearson Correlation	.289**
3	Sig. (2-tailed)	.025
N		60
item1	Pearson Correlation	-.040
4	Sig. (2-tailed)	.764
N		60
item1	Pearson Correlation	.567**
5	Sig. (2-tailed)	.000
N		60
item1	Pearson Correlation	.688**
6	Sig. (2-tailed)	.000
N		60
item1	Pearson Correlation	.612**
7	Sig. (2-tailed)	.000
N		60
item1	Pearson Correlation	.571**
8	Sig. (2-tailed)	.000
N		60
item1	Pearson Correlation	.619**
9	Sig. (2-tailed)	.000
N		60
item2	Pearson Correlation	.337**
0	Sig. (2-tailed)	.008
N		60
item2	Pearson Correlation	.767**
1	Sig. (2-tailed)	.000
N		60
item2	Pearson Correlation	.389**
2	Sig. (2-tailed)	.002
N		60
item2	Pearson Correlation	.398**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	Sig. (2-tailed)	.002
N		60
item2	Pearson Correlation	.511**
4	Sig. (2-tailed)	.000
N		60
item2	Pearson Correlation	.570**
5	Sig. (2-tailed)	.000
N		60
total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
N		60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	60	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	25

Menentukan gugur atau tidaknya dengan membandingkan r hitung dengan r tabel yakni 60 karyawan, maka $df (60-2) = 58$ maka r tabel yakni = 2,54

LAMPIRAN E

SKALA

PENELITIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepada Yth,
Karyawan PT. Delta Metro Guard
Dengan Hormat,

Bersama ini saya meminta bantuan para karyawan PT. Delta Metro Guard untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi yang saya ajukan salam rangka penelitian. Tujuan pengumpulan data ini untuk keperluan penelitian skripsi. Peneliti adalah mahasiswa Psikologi Uin Suska Riau.

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan kondisi atau pekerjaan karyawan selama di perusahaan. Para Responden/Karyawan dimohon untuk membaca petunjuk yang telah disediakan. Bacalah petunjuk secara seksama sebelum mengerjakannya. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Apapun jawaban yang diberikan, akan diterima selama itu benar-benar merupakan pendapat pribadi.

Terimakasih atas partisipasi yang telah berikan, semoga Allah membalas kebaikan semuanya.

Peneliti,

(Melti Anggraini)

IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :
Usia :
Lama Bekerja :
Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berilah tanda (X) atau (✓) pada kolom yang telah tersedia untuk memilih jawaban tersebut. Jawabanjawaban yang telah disediakan pada skala adalah sebagai berikut:

STS : bila **Sangat Tidak Setuju** terhadap pernyataan
TS : bila **Tidak Setuju** terhadap pernyataan
S : bila **Setuju** terhadap pernyataan
SS : bila **Sangat Setuju** terhadap pernyataan

SKALA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pimpinan dalam menciptakan iklim kerja terlalu monoton				
2	Bagi saya ruangan yang sejuk memenuhi harapan kerja saya				
3	Saya merasa senang melihat ruangan kerja yang penuh warna				
4	Bagi saya Pencahayaan yang ada di ruang kerja terlalu panas dan silau sehingga kerja tidak maksimal				
5	Saya merasa termotivasi bekerja melihat penataan ruang kerja yang rapi				
6	Saya merasa ruangan kerja saya sangat dekat dengan kebisingan yang membuat konsentrasi kerja hilang				
7	Saya merasa kerja sama antar karyawan dalam satu pekerjaan akan menyulitkan penyelesaian pekerjaan				
8	Saya merasa tugas-tugas yang diberikan pimpinan kurang sesuai apabila dijalankan dengan sendiri				
9	Saya merasa ruang kerja yang penuh warna akan membuat masalah dalam konsentrasi kerja karyawan				
10	Saya merasa selama ini iklim kerja yang dibangun antar karyawan sangat memotivasi karyawan lain untuk bekerja				
11	Bagi saya ruangan kerja yang bersih meringankan beban kerja saya				
12	Saya merasa pimpinan kurang menunjukkan peduli terhadap solusi kepada bawahan ketika ada masalah kerja				
13	Menurut saya ruangan kerja yang penuh warna membantu saya untuk menemukan ide baru				
14	Menurut saya bekerja dengan tim akan sangat membantu ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan				
15	Menurut saya apabila kerja saling mengejar prestasi akan membuat kerja asal-asalan untuk disiapkan				
16	Menurut saya kordinasi antara atasan dan bawahan dalam iklim kerja yang dibangun membantu menyelesaikan masalah kerja				
17	Saya merasa tim kerja yang dibentuk pimpinan akan memudahkan karyawan dalam				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	menyelesaikan masalah kerja				
18	Saya merasa yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ruangan kerja yang terdapat pendinginnya				
19	Menurut saya iklim kerja yang dibangun oleh pimpinan sangat tidak mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan				
20	Menurut saya ventilasi udara di ruangan kerja terlalu kecil sehingga kerja masih terasa panas				
21	Saya merasa kelompok kerja yang dibentuk sangat sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan				
22	Saya merasa ruangan kerja yang luas sangat tidak membantu penyelesaian pekerjaan justru terasa asing				

Kepada Yth,
Karyawan PT. Delta Metro Guard
Dengan Hormat,

Bersama ini saya meminta bantuan para karyawan PT. Delta Metro Guard untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi yang saya ajukan salam rangka penelitian. Tujuan pengumpulan data ini untuk keperluan penelitian skripsi. Peneliti adalah mahasiswa Psikologi Uin Suska Riau.

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan kondisi atau pekerjaan karyawan selama di perusahaan. Para Responden/Karyawan dimohon untuk membaca petunjuk yang telah disediakan. Bacalah petunjuk secara seksama sebelum mengerjakannya. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Apapun jawaban yang diberikan, akan diterima selama itu benar-benar merupakan pendapat pribadi.

Terimakasih atas partisipasi yang telah berikan, semoga Allah membalas kebaikan semuanya.

Peneliti,

(Melti Anggraini)

IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :
Usia :
Lama Bekerja :
Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berilah tanda (X) atau (✓) pada kolom yang telah tersedia untuk memilih jawaban tersebut. Jawabanjawaban yang telah disediakan pada skala adalah sebagai berikut:

STS : bila **Sangat Tidak Setuju** terhadap pernyataan
TS : bila **Tidak Setuju** terhadap pernyataan
S : bila **Setuju** terhadap pernyataan
SS : bila **Sangat Setuju** terhadap pernyataan

SKALA PEMBERIAN INSENTIF

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan tunjangan hari raya namun pencairannya 2 hari menjelang hari raya				
2	Tunjangan rumah yang diberikan terlalu jauh dari pemukiman warga				
3	Tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan kerja saya				
4	Pemberian bonus kerja yang saya terima tidak sesuai dengan jam lembur kerja saya				
5	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan masih banyak kurang dengan kebutuhan lebaran saya				
6	Saya kesulitan melakukan pengurusan mendapatkan tunjangan rumah dari perusahaan				
7	Bagi saya bonus yang diberikan masih tergolong kecil dan tidak membantu kebutuhan saya				
8	Saya mendapatkan bonus kerja sesuai dengan hasil kerja saya				
9	Saya merasa terlalu sedikit pemberian bonus kerja dibandingkan keuntungan yang diperoleh				
10	Saya mendapatkan gaji lebih di bagi sama rata dengan tim kerja				
11	Saya mendapatkan tunjangan hari raya yang disesuaikan dengan hasil kerja				
12	Saya mendapatkan tunjangan rumah sementara karena tidak memiliki rumah				
13	Jumlah bonus yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya				
14	Saya tidak mendapatkan tambahan lebih gaji				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

15	ketika kerja lembur di akhir bulan				
16	Bonus yang saya peroleh sesuai dengan jumlah keuntungan 30% yang diperoleh perusahaan				
17	Saya mendapatkan tunjangan hari libur nikah sesuai dengan kebutuhan saya				
18	Saya sering mendapatkan keterlambatan menerima tunjangan hari raya				
19	Sistem penyerahan bonus kerja yang saya terima sudah termasuk baik				
20	Saya mendapatkan tunjangan transportasi motor namun kendaraan tersebut sering rusak dan tidak hidup				
21	Saya merasakan kepuasan pada system pemberian tunjangan kesehatan pada setiap karyawan				
22	Bagi saya tunjangan kerja berupa bonus sangat membantu perekonomian saya				
23	Saya puas dengan tunjangan libur yang diberikan kepada saat hari-hari tertentu				

Kepada Yth,
Karyawan PT. Delta Metro Guard
Dengan Hormat,

Bersama ini saya meminta bantuan para karyawan PT. Delta Metro Guard untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi yang saya ajukan salam rangka penelitian. Tujuan pengumpulan data ini untuk keperluan penelitian skripsi. Peneliti adalah mahasiswa Psikologi Uin Suska Riau.

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan kondisi atau pekerjaan karyawan selama di perusahaan. Para Responden/Karyawan dimohon untuk membaca petunjuk yang telah disediakan. Bacalah petunjuk secara seksama sebelum mengerjakannya. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Apapun jawaban yang diberikan, akan diterima selama itu benar-benar merupakan pendapat pribadi.

Terimakasih atas partisipasi yang telah berikan, semoga Allah membalas kebaikan semuanya.

Peneliti,

(Melti Anggraini)

IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :
Usia :
Lama Bekerja :
Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berilah tanda (X) atau (✓) pada kolom yang telah tersedia untuk memilih jawaban tersebut. Jawabanjawaban yang telah disediakan pada skala adalah sebagai berikut:

STS : bila **Sangat Tidak Setuju** terhadap pernyataan
TS : bila **Tidak Setuju** terhadap pernyataan
S : bila **Setuju** terhadap pernyataan
SS : bila **Sangat Setuju** terhadap pernyataan

SKALA KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha untuk memunculkan ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan				
2	Bagi saya hasil kerja 80% terlalu memberatkan				
3	Bagi saya mencapai hasil kerja 80% hampir tidak mungkin dengan waktu hanya 8 jam				
4	Saya sulit untuk mengembangkan organisasi karena banyak tugas				
5	Saya mampu melaksanakan segala pekerjaan dengan baik				
6	Bagi saya resiko dalam pekerjaan dapat menghambat				
7	Saya merasa waktu yang diberikan terlalu sedikit untuk menyelesaikan kerja				
8	Saya datang jam 7.30 dikantor walau bukanya jam 8.00				
9	Saya pulang tepat pukul 16.00 sesuai jam kantor				
10	Saya tetap di tempat kerja, ketika pekerjaan sudah selesai				
11	Bekerja sendiri lebih bagi saya dari pada bersama teman				
12	Saya berusaha untuk menemukan segala cara menyelesaikan pekerjaan				
13	Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab untuk menyelesaikannya				
14	Saya menyelesaikan pekerjaan selama 8 jam kerja				
15	Saya selalu meminta teman untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
16	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	yang ditargetkan				
17	Saya mencapai hasil kerja 80% dari yang ditargetkan				
18	Bagi saya, ketercapaian hasil kerja lebih penting				
19	Saya dapat menjalin kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan				
20	Saya tetap menjalankan tugas dengan jam tambah walaupun terasa berat				
21	Bagi saya menyelesaikan pekerjaan sendiri terlalu memberatkan				
22	Hasil kerja 80% membuat saya stress untuk menyelesaikan pekerjaan				
23	Saya enggan berdiskusi dengan teman				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN F

TABULASI DATA

PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

TABULASI DATA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja																						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	4	2	3	1	2	2	3	1	3	50
2	3	1	3	1	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	51
3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	3	1	2	1	2	3	51
4	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	4	1	3	51
5	2	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	1	3	3	4	3	2	2	3	2	3	52
6	3	3	3	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	4	52
7	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	53
8	3	2	3	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	4	4	3	2	3	1	1	51
9	3	1	3	1	1	1	4	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	1	1	3	2	3	50
10	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	1	1	1	51
11	3	2	3	1	2	2	4	3	2	3	2	1	2	4	2	4	2	4	2	3	2	1	54
12	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	55
13	2	2	3	1	3	2	4	2	2	4	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	1	54
14	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	48
15	3	3	4	3	2	1	4	1	1	3	2	1	3	3	1	4	2	1	1	4	2	2	51
16	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	3	2	2	45
17	2	2	4	2	3	3	4	2	2	2	3	2	1	3	2	4	1	3	2	1	2	3	53
18	4	2	3	2	3	2	4	4	1	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	66
19	4	2	4	1	2	3	1	3	4	3	3	4	1	3	3	4	2	1	1	2	3	2	56
20	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	4	1	1	1	4	3	2	1	2	1	3	49
21	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	3	1	2	4	2	2	4	2	2	50
22	1	3	4	1	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	1	4	4	4	2	3	2	2	61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

© Hak cipta milk UIN Suska Riau

23	3	2	3	3	3	2	3	3	1	4	3	2	2	3	2	4	4	3	2	4	2	2	60
24	3	3	4	2	4	2	3	3	1	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	2	2	65
25	4	3	3	1	1	2	4	2	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	2	3	2	1	45
26	3	3	3	2	3	1	4	2	2	3	3	2	4	4	2	1	2	1	2	4	1	4	56
27	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	1	4	3	2	64
28	4	3	4	1	4	1	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	72
29	4	1	4	2	4	2	4	4	2	3	2	3	1	3	3	3	4	4	2	4	2	2	63
30	4	2	4	3	4	2	4	4	1	3	2	2	2	4	3	4	4	4	1	3	2	3	65
31	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	4	4	2	4	2	2	55
32	3	3	4	2	2	2	3	1	3	3	2	1	3	4	3	4	2	4	2	3	2	2	58
33	3	3	4	2	4	2	3	4	2	3	1	1	4	4	3	4	4	3	2	4	2	1	63
34	4	2	3	1	3	4	3	3	1	3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	63
35	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	4	2	1	4	4	1	62
36	3	4	3	1	2	2	4	4	1	2	1	4	1	4	2	4	4	4	3	1	2	3	59
37	4	1	4	2	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	68
38	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	1	4	2	4	4	4	4	3	2	3	1	1	64
39	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	2	4	2	4	4	4	2	4	1	4	1	3	66
40	3	1	4	1	4	2	4	4	1	3	2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	2	66
41	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	2	1	60
42	3	2	4	1	1	2	3	3	1	3	3	2	2	4	4	4	2	2	1	4	2	2	55
43	4	2	3	2	4	1	4	3	1	4	2	3	1	4	3	4	4	4	2	4	1	2	62
44	3	1	4	2	1	1	4	4	2	1	4	4	1	4	4	4	4	3	2	1	4	2	60
45	3	3	4	2	4	1	3	4	1	3	3	4	1	4	3	4	3	4	2	4	2	3	65

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

© Hak Cipta milk UIN Suska Riau

46	3	1	4	1	4	2	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	65
47	3	1	4	1	4	1	3	4	2	3	1	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	3	63
48	3	3	4	1	3	2	4	2	1	3	3	4	4	2	4	4	3	3	1	3	2	1	60
49	3	1	4	2	3	2	4	3	1	4	2	3	1	3	3	4	4	3	2	4	2	1	59
50	4	1	3	1	4	2	4	4	2	4	3	3	1	4	3	4	4	3	2	3	1	2	62
51	3	1	4	4	2	1	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	2	4	1	2	58
52	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	1	4	3	3	4	1	2	3	2	1	53
53	4	1	4	2	4	2	3	4	1	3	1	4	2	4	3	4	4	4	2	4	2	2	64
54	2	1	4	2	2	3	3	1	1	4	1	1	2	4	2	2	4	3	2	3	1	1	49
55	2	3	3	2	3	2	4	2	1	3	3	2	1	4	3	4	4	4	2	4	2	2	60
56	2	1	3	1	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	4	4	2	1	4	1	2	50
57	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	4	4	1	2	2	2	2	48
58	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	1	3	51
59	2	1	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	57
60	1	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	4	4	3	2	4	1	3	57
61	3	1	3	1	4	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	1	2	3	55
62	3	2	3	1	4	2	4	4	1	4	1	2	2	4	3	4	4	3	2	1	2	4	60
63	3	3	3	1	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	56
64	2	1	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	55
65	2	2	4	3	1	1	4	4	2	3	2	4	3	4	4	2	4	3	2	3	1	3	61
66	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	2	4	2	2	1	3	52
67	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	54
68	2	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	55

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

69	4	1	3	2	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	1	4	68
70	4	1	4	1	4	1	4	4	1	3	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	3	66
71	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	64
72	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	1	4	4	3	4	3	3	3	2	3	61
73	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4	2	4	3	2	2	4	1	3	48
74	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	4	2	2	3	2	4	47
75	1	2	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	2	1	1	4	4	2	1	4	1	4	46
76	1	1	4	1	3	3	2	3	1	3	1	1	2	1	3	1	4	4	2	3	1	4	49
77	2	1	3	2	3	2	4	3	1	2	1	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	1	54
78	4	2	4	1	3	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	4	3	1	1	4	1	1	51
79	3	1	3	1	4	3	4	4	1	3	2	1	2	4	3	4	4	4	2	2	1	2	58
80	4	2	4	1	2	2	2	1	1	3	1	2	3	3	3	3	4	4	1	4	2	4	56
81	3	1	4	2	3	4	3	2	1	3	1	4	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3	60
82	3	2	3	1	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	61
83	3	3	4	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	2	4	65
84	4	3	4	1	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	68
85	3	2	3	2	3	2	3	3	1	4	3	2	3	4	2	4	3	3	2	2	2	3	59
86	3	4	3	1	2	2	4	2	1	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	3	61
87	3	4	3	2	4	2	3	4	1	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	70
88	4	3	3	2	2	1	3	2	1	3	1	2	4	4	4	2	4	4	2	3	1	1	56
89	4	1	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	2	4	66
90	4	3	3	1	3	2	3	3	1	4	2	2	2	4	1	4	4	1	2	3	3	4	59
91	4	2	4	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	4	4	63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau keperluan lain yang sah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

© Hak Cipta milk UIN SUSKA RIAU

92	4	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	4	2	4	4	3	2	4	2	3	59
93	3	1	4	2	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	60
94	1	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	2	2	4	1	4	4	2	2	4	2	4	53
95	4	1	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	4	2	3	3	3	4	53
96	4	2	3	2	2	2	4	2	1	4	2	2	3	4	1	4	4	4	3	4	2	4	63
97	4	1	3	2	3	2	4	3	2	3	2	1	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	60
98	3	1	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	2	4	1	4	4	4	3	4	2	3	65
99	4	1	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	1	3	4	3	64
100	4	2	4	3	1	2	4	2	2	4	2	3	1	4	2	4	4	1	2	4	3	4	62
101	4	1	3	1	1	2	2	3	1	3	2	4	2	4	2	4	1	1	1	4	3	4	53
102	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	1	4	2	2	4	4	3	2	2	3	62
103	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	3	4	4	2	1	4	1	3	57
104	2	3	3	2	3	2	4	2	1	3	3	2	1	4	3	4	4	4	2	4	2	2	60
105	2	1	3	1	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	4	4	2	1	4	1	2	50
106	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	4	4	1	2	2	2	2	48
107	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	1	3	51
108	2	1	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	57
109	1	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	4	4	3	2	4	1	3	57
110	3	1	3	1	4	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	1	2	3	55
111	3	2	3	1	4	2	4	4	1	4	1	2	2	4	3	4	4	3	2	1	2	4	60
112	3	3	3	1	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	56
113	2	1	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	55
114	2	2	4	3	1	1	4	4	2	3	2	4	3	4	4	2	4	3	2	3	1	3	61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

© Hak Cipta Milik UIN SUSKA RIAU

115	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	2	4	2	2	1	3	52
116	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	54
117	2	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	55
118	4	1	3	2	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	1	4	68
119	4	1	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	2	4	66
120	4	3	3	1	3	2	3	3	1	4	2	2	2	4	1	4	4	1	2	3	3	4	59
121	4	2	4	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	4	4	63
122	4	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	4	2	4	4	3	2	4	2	3	59
123	3	1	4	2	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	60
124	1	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	2	2	4	1	4	4	2	2	4	2	4	53
125	4	1	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	4	2	3	3	3	4	53
126	4	2	3	2	2	2	4	2	1	4	2	2	3	4	1	4	4	4	3	4	2	4	63
127	4	1	3	2	3	2	4	3	2	3	2	1	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	60
128	3	1	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	2	4	1	4	4	4	3	4	2	3	65
129	4	1	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	1	3	4	3	64
130	4	2	4	3	1	2	4	2	2	4	2	3	1	4	2	4	4	1	2	4	3	4	62
131	4	1	3	1	1	2	2	3	1	3	2	4	2	4	2	4	1	1	1	4	3	4	53
132	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	1	4	2	2	4	4	3	2	2	3	62
133	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	3	4	4	2	1	4	1	3	57
134	2	3	3	2	3	2	4	2	1	3	3	2	1	4	3	4	4	4	2	4	2	2	60
135	3	2	3	1	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	61
136	3	3	4	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	2	4	65
137	4	3	4	1	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	68

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

138	3	2	3	2	3	2	3	3	1	4	3	2	3	4	2	4	3	3	2	2	2	3	59
139	3	4	3	1	2	2	4	2	1	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	3	61
140	3	4	3	2	4	2	3	4	1	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	70
141	4	3	3	2	2	1	3	2	1	3	1	2	4	4	4	2	4	4	2	3	1	1	56
142	4	1	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	2	4	66
143	4	3	3	1	3	2	3	3	1	4	2	2	2	4	1	4	4	1	2	3	3	4	59
144	4	2	4	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	4	4	63
145	4	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	4	2	4	4	3	2	4	2	3	59
146	3	1	4	2	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	60
147	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	54
148	2	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	56
149	4	1	3	2	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	1	3	67
150	4	1	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	2	3	65
151	4	3	3	1	3	2	3	3	1	4	2	2	2	4	1	4	4	1	2	3	3	3	58
152	4	2	4	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	4	2	61
153	4	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	4	2	4	4	3	2	4	2	4	60
154	3	1	4	2	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	60
155	1	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	2	2	4	1	4	4	2	2	4	2	2	51
156	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	4	3	2	2	3	3	56
157	3	2	4	2	2	3	3	1	1	3	2	3	1	3	2	3	4	4	3	4	4	2	59
158	3	2	3	1	2	1	3	2	2	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

TABULASI DATA PEMBERIAN INSENTIF

No.	Pernyataan Pemberian Insentif																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	68
2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	65
3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	69
4	3	2	4	4	3	3	3	2	1	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	67
5	4	1	3	3	3	3	4	1	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	2	68
6	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	67
7	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	1	66
8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	62

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

9	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	66
10	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	65
11	3	2	4	4	4	3	3	2	1	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	63
12	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	61
13	3	4	4	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	1	4	4	2	4	4	2	3	2	66
14	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	4	2	4	4	2	2	3	2	3	2	60
15	3	1	4	3	3	4	3	2	1	4	2	1	3	1	2	2	4	3	3	4	2	2	57
16	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	58
17	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	57
18	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	66
19	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	3	2	1	1	4	2	3	3	1	4	58
20	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	4	2	3	3	1	2	3	3	4	57
21	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	56
22	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	60
23	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	64
24	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	72
25	4	4	4	4	3	3	2	1	2	3	3	1	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	67
26	3	1	3	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	1	2	54
27	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	2	67
28	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	74
29	4	2	4	4	3	4	1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	70
30	3	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	1	69
31	4	2	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	2	1	3	3	2	2	3	3	63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

32	3	2	4	4	3	3	4	1	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	62
33	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	1	2	1	4	3	3	4	4	2	65
34	4	1	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	1	60
35	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	68
36	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	2	4	2	2	1	4	3	3	4	1	2	1	61
37	3	2	4	4	3	3	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	72
38	3	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	1	4	2	3	3	3	4	1	2	65
39	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	1	64
40	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	1	64
41	3	4	4	3	1	2	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	1	3	64
42	3	1	3	3	3	4	3	3	2	4	1	2	3	3	2	1	4	3	3	3	2	2	58
43	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	66
44	4	2	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	2	3	3	2	4	2	3	1	2	3	63
45	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	69
46	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	78
47	3	2	3	3	3	4	4	2	12	4	3	2	4	3	2	1	4	3	3	3	1	1	70
48	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	59
49	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	2	62
50	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	61
51	2	1	4	2	2	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	46
52	3	4	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	1	66
53	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	67
54	4	2	3	2	4	2	1	4	2	2	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	1	61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

55	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	2	3	1	1	2	3	4	3	4	3	4	2	59
56	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	4	4	2	4	4	3	3	1	58
57	1	2	3	3	1	4	3	1	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	56
58	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	2	3	2	3	2	64
59	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	61
60	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	4	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	56
61	2	1	2	2	2	2	1	4	2	1	1	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	48
62	4	1	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	2	2	3	1	1	56
63	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	51
64	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	56
65	3	1	3	1	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	1	2	3	4	1	3	1	1	47
66	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
67	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	48
68	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	53
69	4	2	3	4	4	3	3	2	2	4	2	1	3	1	2	1	3	4	3	4	2	2	59
70	3	1	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	3	60
71	2	4	4	2	3	4	2	3	1	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	61
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	60
73	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	43
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	50
75	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	3	48
76	4	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	4	2	3	3	3	2	49
77	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	51

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

78	4	2	4	1	4	2	1	4	2	2	3	4	3	1	1	1	3	2	3	3	2	1	53
79	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	59
80	3	1	3	3	4	3	4	2	1	1	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	52
81	3	1	3	3	4	3	3	1	2	3	1	3	1	2	3	2	3	3	3	4	2	2	55
82	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	2	3	3	62
83	3	2	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	2	62
84	4	1	4	4	3	3	2	4	2	3	3	1	3	2	3	1	4	4	4	3	2	3	63
85	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	75
86	3	1	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	1	2	4	4	4	4	2	3	66
87	4	2	4	3	4	3	4	2	1	4	2	3	4	2	1	2	4	3	4	3	1	2	62
88	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	2	1	61
89	4	1	3	2	4	4	2	3	2	4	3	2	4	2	2	1	3	4	3	3	1	3	60
90	4	2	3	4	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	58
91	4	1	4	4	3	1	1	4	4	1	3	2	3	4	1	2	3	4	3	2	2	2	58
92	4	2	3	2	3	4	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	4	3	3	1	2	55
93	3	1	4	3	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	2	2	4	3	3	4	2	1	61
94	2	4	3	2	1	2	3	3	2	4	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	4	53
95	4	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	1	2	54
96	4	1	3	3	4	3	3	2	3	4	1	1	3	2	2	2	2	4	3	3	1	2	56
97	4	2	3	3	4	2	3	2	1	3	1	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	63
98	3	1	3	2	3	2	4	2	1	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	63
99	3	3	4	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	59
100	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	67

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

101	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	56
102	4	2	3	4	3	4	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	59
103	4	2	4	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	1	3	3	4	3	1	2	55
104	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	2	3	3	1	62
105	3	2	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	62
106	4	1	4	4	3	3	2	4	2	3	3	1	3	2	3	1	4	4	4	3	2	3	63
107	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	75
108	3	1	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	1	2	4	4	4	4	2	3	66
109	4	2	4	3	4	3	4	2	1	4	2	3	4	2	1	2	4	3	4	3	1	2	62
110	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	2	1	61
111	4	1	3	2	4	4	2	3	2	4	3	2	4	2	2	1	3	4	3	3	1	3	60
112	4	2	3	4	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	58
113	4	1	4	4	3	1	1	4	4	1	3	2	3	4	1	2	3	4	3	2	2	2	58
114	4	2	3	2	3	4	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	4	3	3	1	2	55
115	3	1	4	3	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	2	2	4	3	3	4	2	1	61
116	2	4	3	2	1	2	3	3	2	4	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	4	53
117	4	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	1	2	54
118	4	1	3	3	4	3	3	2	3	4	1	1	3	2	2	2	2	4	3	3	1	2	56
119	4	2	3	3	4	2	3	2	1	3	1	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	63
120	3	1	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	3	60
121	2	4	4	2	3	4	2	3	1	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	61
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	60
123	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

124	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	50
125	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	3	48
126	4	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	4	2	3	3	3	2	49
127	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	51
128	4	2	4	1	4	2	1	4	2	2	3	4	3	1	1	1	3	2	3	3	2	1	53
129	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	59
130	3	1	3	3	4	3	4	2	1	1	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	52
131	3	1	3	3	4	3	3	1	2	3	1	3	1	2	3	2	3	3	3	4	2	2	55
132	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	2	3	3	1	62
133	3	2	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	62
134	4	1	4	4	3	3	2	4	2	3	3	1	3	2	3	1	4	4	4	3	2	3	63
135	4	2	4	3	4	3	4	2	1	4	2	3	4	2	1	2	4	3	4	3	1	2	62
136	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	2	1	61
137	4	1	3	2	4	4	2	3	2	4	3	2	4	2	2	1	3	4	3	3	1	3	60
138	4	2	3	4	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	58
139	4	1	4	4	3	1	1	4	4	1	3	2	3	4	1	2	3	4	3	2	2	2	58
140	4	2	3	2	3	4	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	4	3	3	1	2	55
141	3	1	4	3	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	2	2	4	3	3	4	2	1	61
142	2	4	3	2	1	2	3	3	2	4	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	4	53
143	4	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	1	2	54
144	4	1	3	3	4	3	3	2	3	4	1	1	3	2	2	2	2	4	3	3	1	2	56
145	4	2	3	3	4	2	3	2	1	3	1	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	63
146	3	1	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	3	60

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

147	2	4	4	2	3	4	2	3	1	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	61
148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	60
149	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	43
150	4	1	3	2	4	4	2	3	2	4	3	2	4	2	2	1	3	4	3	3	1	3	60
151	4	2	3	4	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	58
152	4	1	4	4	3	1	1	4	4	1	3	2	3	4	1	2	3	4	3	2	2	2	58
153	4	2	3	2	3	4	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	4	3	3	1	2	55
154	3	1	4	3	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	2	2	4	3	3	4	2	1	61
155	2	4	3	2	1	2	3	3	2	4	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	4	53
156	4	2	3	3	4	2	3	2	1	3	1	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	63
157	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	2	1	62
158	3	2	4	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	57

TABULASI DATA KINERJA

No.	Pernyataan Kinerja																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Jumlah
1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	62
2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	60
3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	60
4	3	2	2	4	3	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	61
5	4	1	3	3	3	3	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	59
6	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	58
7	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	57
8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	61
9	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	58
10	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	59
11	3	2	4	4	4	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	60
12	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	59
13	3	4	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	3	1	2	2	2	4	2	2	3	2	58
14	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	52
15	3	1	4	3	3	4	3	2	1	2	4	2	1	3	1	2	2	4	3	3	4	2	2	59
16	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	56
17	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	59

18	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	69
19	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	1	3	2	1	1	4	2	3	3	1	2	60
20	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	4	2	3	3	1	2	3	3	2	56
21	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	56
22	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	61
23	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	63
24	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	65
25	4	1	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	4	4	4	3	2	3	62
26	3	1	3	3	3	4	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	55
27	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	63
28	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	69
29	4	2	4	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	3	3	2	65
30	3	2	4	3	4	2	1	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	1	62
31	4	2	3	4	3	3	4	2	2	1	3	2	2	4	2	2	1	3	3	2	2	3	3	60
32	3	2	4	4	3	3	2	1	1	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	59
33	4	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	3	1	2	1	4	3	3	4	2	2	64
34	4	1	3	3	2	1	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	1	61
35	3	1	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	67
36	3	2	4	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	1	2	3	3	4	1	2	1	59
37	3	2	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	3	1	2	2	2	3	3	3	4	2	3	65
38	3	2	4	3	4	3	4	2	2	3	4	1	2	3	1	2	2	3	3	3	4	1	2	61
39	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	63
40	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	1	64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

41	3	4	2	3	1	2	2	3	3	4	2	4	2	2	1	4	2	3	2	3	3	1	3	59
42	3	1	3	3	3	4	3	3	2	1	4	1	2	3	3	2	1	4	3	3	3	2	2	59
43	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	4	64
44	4	2	4	3	1	1	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	1	2	3	1	2	3	57
45	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	69
46	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	82
47	3	2	3	3	3	4	4	2	12	2	4	3	2	4	3	2	1	4	3	3	3	1	1	72
48	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	61
49	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	2	65
50	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	63
51	2	1	4	2	2	3	4	1	1	2	1	3	4	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	48
52	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	58
53	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	64
54	4	2	3	2	4	2	1	4	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	1	55
55	3	3	1	2	3	3	3	2	3	1	4	2	3	1	1	2	3	4	3	3	3	4	2	59
56	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	52
57	1	2	3	3	1	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	54
58	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	56
59	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	61
60	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	54
61	2	1	2	2	2	2	1	4	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	48
62	4	1	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	1	1	57
63	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	51

64	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	59
65	3	1	3	1	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	4	1	3	1	1	48
66	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
67	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	50
68	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	56
69	4	2	3	4	4	3	3	2	2	4	4	2	1	3	1	2	1	3	4	3	4	2	2	63
70	3	1	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	3	63
71	2	4	4	2	3	4	2	3	1	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	64
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	63
73	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	45
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	52
75	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	3	50
76	4	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	4	2	3	3	3	2	51
77	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	53
78	4	2	4	1	4	2	1	4	2	1	2	3	4	3	1	1	1	3	2	3	3	2	1	54
79	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	63
80	3	1	3	3	4	3	4	2	1	2	1	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	54
81	3	1	3	3	4	3	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	3	4	2	2	56
82	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	2	3	3	1	65
83	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	65
84	4	1	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	4	4	4	3	2	3	62
85	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	78
86	3	1	4	3	4	3	4	3	3	1	4	2	2	4	2	1	2	4	4	4	4	2	3	67

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

87	4	2	4	3	4	3	4	2	1	2	4	2		4	2	1	2	4	3	4	3	1	2	61
88	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	2	1	63
89	4	1	3	2	4	4	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	1	3	4	3	3	1	3	62
90	4	2	3	4	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	60
91	4	1	4	4	3	1	1	4	4	4	1	3	2	3	4	1	2	3	4	3	2	2	2	62
92	4	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	4	3	3	1	2	58
93	3	1	4	3	3	2	4	2	3		4	2	3	4	2	2	2	4	3	3	4	2	1	61
94	2	4	3	2	1	2	3	3	2	2	4	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	4	55
95	4	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	1	2	56
96	4	1	3	3	4	3	3	2	3	2	4	1	1	3	2	2	2	2	4	3	3	1	2	58
97	4	2	3	3	4	2	3	2	1	3	3	1	1	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	61
98	3	1	3	2	3	2	4	2	1	2	4	3	2	3	3	1	2	4	4	4	3	3	3	62
99	3	3	4	2	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	62
100	4	2	3	4	4	3	4	2	1	2	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	63
101	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	58
102	4	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	62
103	4	2	4	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	3	3	4	3	1	2	57
104	3	2	4	4	4	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	60
105	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	59
106	3	4	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	3	1	2	2	2	4	2	2	3	2	58
107	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	52
108	3	1	4	3	3	4	3	2	1	2	4	2	1	3	1	2	2	4	3	3	4	2	2	59
109	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

110	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	59
111	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	69
112	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	1	3	2	1	1	4	2	3	3	1	2	60
113	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	4	2	3	3	1	2	3	3	2	56
114	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	56
115	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	61
116	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	63
117	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	65
118	4	1	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	4	4	4	3	2	3	62
119	3	1	3	3	3	4	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	55
120	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	50
121	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	56
122	4	2	3	4	4	3	3	2	2	4	4	2	1	3	1	2	1	3	4	3	4	2	2	63
123	3	1	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	3	63
124	2	4	4	2	3	4	2	3	1	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	64
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	63
126	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	45
127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	52
128	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	3	50
129	4	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	4	2	3	3	3	2	51
130	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	53
131	4	2	4	1	4	2	1	4	2	1	2	3	4	3	1	1	1	3	2	3	3	2	1	54
132	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

133	3	1	3	3	4	3	4	2	1	2	1	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	54
134	3	1	3	3	4	3	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	3	4	2	2	56
135	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	2	3	3	1	65
136	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	65
137	4	1	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	4	4	4	3	2	3	62
138	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	78
139	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	63
140	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	65
141	4	1	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	4	4	4	3	2	3	62
142	3	1	3	3	3	4	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	55
143	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	50
144	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	56
145	4	2	3	4	4	3	3	2	2	4	4	2	1	3	1	2	1	3	4	3	4	2	2	63
146	3	1	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	3	63
147	2	4	4	2	3	4	2	3	1	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	64
148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	63
149	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	45
150	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	52
151	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	3	50
152	4	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	4	2	3	3	3	2	51
153	3	1	3	3	4	3	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	3	4	2	2	56
154	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	2	3	3	1	65
155	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

156	4	1	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	4	4	4	3	2	3	62
157	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	78
158	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN G

UJI ASUMSI

UJI NORMALITAS

		Persepsi terhadap lingkungan	Pemberian Insentif	Kinerja
N	Valid	158	158	158
	Missing	0	0	0
Skewness		-.111	-.152	.366
Std. Error of Skewness		.193	.193	.193
Kurtosis		-.661	.400	1.556
Std. Error of Kurtosis		.384	.384	.384

UJI LINERITAS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2407.732	2	1203.866	52.930	.000 ^a
	Residual	3525.363	155	22.744		
	Total	5933.095	157			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

UJI MULTIKONERITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.958	1.043
	X2	.958	1.043

a. Dependent Variable: Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Statistik Islamik Universitas of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN H

UJI REGRESI

BERGANDA

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.360	4.746		3.025	.003
X1	.232	.067	.219	3.467	.001
X2	.530	.060	.555	8.777	.000

a. Dependent Variable:

Y

Uji Regresi Berganda

Konstanta = 14,360

Persepsi terhadap lingkungan kerja = 0,232

Pemberian insentif = 0,530

Rumus:

$Y = a - bX_1 - bx_2$

$Y = 14,360 - 0,232 - 0,530$

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN I

UJI HIPOTESIS

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig F. Change
1	.637 ^a	.406	.398	4.76910	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Correlations

		x	y
X1,X2	Pearson Correlation	1	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	158	158
y	Pearson Correlation	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	158	158

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Keterangan :

R = 0,637

Sig = 0,000

R Square = 0,406 atau dipersentasikan 40,6% (**Sumbangan Efektif**)

Sumbangan Efektif Per Variabel

Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.328 ^a	.193	.102	5.75076	.108	18.818	1	156	.000

a. Predictors: (Constant), X1

Keterangan:

R Square = 0,193 atau 19,3% (sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan kerja pada kinerja karyawan)

Pemberian Insentif

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.591 ^a	.285	.346	4.90908	.350	83.904	1	156	.000

a. Predictors: (Constant), X2

Keterangan:

R Square = 0,285 atau 28,5% (sumbangan efektif pemberian insentif pada kinerja karyawan)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN J SURAT PRA RISET DAN RISET

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
 كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. ELK. Soeharto Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tanjung Pekanbaru-Riau 28293 Pk. Bkn. 1904
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://psu.uin-suska.ac.id> E-mail: psu@uin-suska.ac.id

UIN SUSKA RIAU

Nomor	: Un.D4/F.VI/PP.00.9/E.30/2020	Pekanbaru, 21 April 2020
Sifat	: Biasa	
Lampiran	:	
Hal	: Mohon Izin Try Out Penelitian	

Kepada
 Yth. Pimpinan PT. Delta Metro Guard Duri
 Bengkalis

Assalamu'alaikum wr. wb
 Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama	: MELTI ANGGRAINI
NIM	: 11361200600
Tempat Tgl. Lahir	: DURI/ 30 November 1994
Jurusan	: Psikologi S1
Semester	: X/V (Empat Belas)


ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat bapak/ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

"Hubungan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan di PT. Delta Metro Guard".

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perhatian dan kerjasamanya bapak/ibu kami mengucapkan terima kasih.


Wassalam
 Dekan,


 Prof. Dr. Hairunas, M.Ag
 NIP. 19720528 200904 1 002

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
 كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.M. Sudirman Km. 15 No. 155 Kot. Tarih Muallid Kec. Tangpin Pekanbaru-Riau 28291 Po. Box. 1001
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588944 Website: <http://psi.uin-suska.ac.id> E-mail: psiguru@uin-suska.ac.id

Nomor Surat Lampiran Hal	Un 04/F. V/PP.00.5/E.31/2020 Bersa - Mohon izin Riset Kepada Yth. Pimpinan PT. Delta Metro Guard Duri Bengkalis Assalamu alaikum wr. wb Dengan hormat, Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Saudara bahwa: <table border="0" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td style="width: 30%;">Nama</td> <td>MELTIANGORAINI</td> </tr> <tr> <td>NIM</td> <td>11361200800</td> </tr> <tr> <td>Jurusan</td> <td>Psikologi</td> </tr> <tr> <td>Semester</td> <td>XIV (Empat Belas)</td> </tr> </table> ditugaskan untuk melakukan riset penelitian di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu: "Hubungan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan di PT. Delta Metro Guard". Untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya. Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.	Nama	MELTIANGORAINI	NIM	11361200800	Jurusan	Psikologi	Semester	XIV (Empat Belas)	Pekanbaru, 21 April 2020
Nama	MELTIANGORAINI									
NIM	11361200800									
Jurusan	Psikologi									
Semester	XIV (Empat Belas)									



Wagdan,
 Dekan
 Prof. Dr. Hammas, M.Ag
 NIP. 19720829 200604 1 002

LAMPIRAN K

BALASAN

SURAT RISET

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT DELTA METRO GUARD

Corporate Security & Safety Management
www.deltametroguard.com

SURAT IZIN TRY OUT PENELITIAN

Sehubungan dengan surat dari fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau No.Un.04/F.VI/PP.00.9/E.30/2020, hal ini melakukan try out penelitian pertanggal 21 April 2020, maka pimpinan PT Delta Metro Guard Duri dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini:

Nama : Melti Anggraini
NIM : 11361200600
Jurusan : Psikologi
Jenjang : S1

Benar telah mengadakan try out penelitian di PT Delta Metro Guard Duri, guna melengkapi data pada penyusunan skripsi yang berjudul "hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja karyawan PT Delta Metro Guard Duri".

Demikian surat keterangan dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Duri, 21 April 2020
HRD. PT Delta Metro Guard



Ahmad Dimyati

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT DELTA METRO GUARD
Corporate Security & Safety Management
www.deltametroguard.com

SURAT IZIN RISET

Sehubungan dengan surat dari fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau No.Un.04/F.VI/PP.00.9/E.31/2020, hal ini melakukan riset pertanggal 21 April 2020, maka pimpinan PT Delta Metro Guard Duri dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini:

Nama : Melti Anggraini

NIM : 11361200600

Jurusan : Psikologi

Jenjang : S1

Benar telah mengadakan riset di PT Delta Metro Guard Duri, guna melengkapi data pada penyusunan skripsi yang berjudul "hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kinerja karyawan PT Delta Metro Guard Duri".

Demikian surat keterangan dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Duri, 21 April 2020
HRD. PT Delta Metro Guard


Ahmad Dimiyati
DELTA METRO GUARD
Security Services

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN L: BIOGRAFI PENULIS



Melti Anggraini, dilahirkan di Duri, 30 November 1994 Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau. Penulis merupakan anak pertama dari lima bersaudara dari pasangan bapak (Alm) Bachdizar dan ibu Muriati. Penulis mengawali pendidikannya di SD Negeri 21 Duri dari tahun 2001-2007, melanjutkan ke SMPN 3 duri dari tahun 2007-2010, meneruskan ke SMA Negeri 3 Mandau, Duri dari tahun 2010-2013. Setelah lulus dari SMA Negeri 3 Mandau penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2013 di Fakultas Psikologi melalui jalur SNMPTN.

Email. meltianggraini4@gmail.com